

Tuovi Riikilä

TYÖKUNTOON

Käsityksiä työkunnosta ja kokemuksia
yhteiskehittelystä TyöKuntoValmennus -
hankkeessa

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Fysioterapia, Ylempi AMK


Syyskuu 2012




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	Opinnäytetyön päivämäärä 14.9.2012	
Tekijä(t) Riikilä Tuovi	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, fysioterapeutti ylempi AMK	
Nimeke TYÖKUNTOON. Käsityksiä työkunnosta ja kokemuksia yhteiskehittelystä TyöKuntoValmennus -hankkeessa		
<p>Tiivistelmä Työttömyys on kasvanut. Uhkaavan työvoimapulan vuoksi täytyy varmistaa työttömäksi joutuneiden pääsy takaisin työhön, on huolehdittava työttömien ammatillisesta osaamisesta, terveydestä ja toimintakyvystä. Työ ehkäisee syrjäytymistä ja työllä on terveyttä edistävä vaikutus. Varhainen puuttuminen edistää työllistymistä ja ehkäisee työttömyyden pitkittymistä. TyöKuntoValmennus on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Etelä-Savon Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen (Ely-keskus) rahoittama kehittämishanke, jossa kehitetään uusi toimintamalli vasta irtisanotuille ja lomautetuille.</p>		
<p>Tässä opinnäytetyössä selvitin TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden ja työryhmän käsityksiä siitä, mistä työkunto rakentuu. Kartoitin myös kokemuksia TyöKuntoValmennuksessa tapahtuvasta kehittämistyöskentelystä, yhteiskehittelystä, valmennukseen osallistujien, Kruunupuiston (kuntoutuskeskus) kehittämistyöryhmän sekä työ- ja elinkeinotoimiston (Te-toimisto) yhteistyötahon näkökulmasta. Opinnäytetyössä lähestymistapana on toimintatutkimus. TyöKuntoValmennus -pilottikursseja järjestettiin 2010–2012 aikana 15. Valmennuksen aloitti 144 henkilöä ja päätösjaksoilla oli 109 henkilöä. Työhön sijoitui valmennuksen aikana 25 henkilöä ja 7 aloitti tutkintoon johtavan koulutuksen ja 3 muun koulutuksen.</p>		
<p>Työkunto rakentuu osallistuneiden käsityksenä osa-alueista: asenne työhön, ammattitaito ja osaaminen, vireystila, fyysinen kunto ja terveys, elämäntavat, psyykkinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet, työ sekä työn ja vapaa-ajan balanssi. Työryhmän käsityksenä työkuntoon kuuluvat osaaminen ja ammattitaito, edellytykset ja valmiudet (fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset) tehdä työtä sekä valmius muutoksiin. Työkuntoa tarkastellaan suhteessa työmarkkinoihin ja yleensä työhön. Te-toimiston edustajien käsityksenä työkuntoon kuuluvat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen osa-alue. Jos jokin näistä osa-alueista ei toimi tai toimii vajaakäytöllä, näkyy se heti henkilön toiminnassa ja työkunnossa. Työkuntoon liitettiin tässä tutkimuksessa positiivisia käsityksiä: myönteinen asenne työhön, energisyys, aktiivisuus, halu oppia uutta ja tahto kouluttautua. Työkunto ja työkyky nähtiin hyvin lähellä toisiaan oleviksi käsitteiksi.</p>		
<p>Yhteiskehittelyn tuloksena valmennukseen keskeisiksi osa-alueiksi nousivat: sosiaalinen oppiminen, vertaisryhmässä toimiminen, osallistava toimintatapa, osaamisen ja kiinnostusten kartoitus, hyvinvointiin ja terveyteen liittyvän kartoitus ja ohjaus, tavoitteellisuus, toiminnallisuus sekä yksilöllisen huomioiminen. Työryhmän yhteiskehittelyn tuloksena myös moniammatillinen työskentely, oikea-aikaisuus sekä aktiivoiva ohjaus nousivat keskeisiksi. Yhteiskehittelyn työryhmän jäsenet kokivat inspiroivaksi ja innostavaksi, se tuki ammatillista kasvua. Yhteiskehittelyssä päästiin ammattirajoja rajoja ylittävään yhteistyöhön. Te-toimiston näkemyksenä uusien toimintatapojen kehittäminen ja yhteistyön laajentaminen kuntoutuksen puolelle sekä osaamisen jakaminen asiantuntijoiden kesken nousi tärkeäksi.</p>		
<p>Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään TyöKuntoValmennus -mallin kehittämisessä. Asiakaslähtöisellä, osallistavalla toimintatavalla sekä kuntoutuksen osaamisen ja toimintamallien yhdistämisellä toivottavasti saadaan jatkossakin heti työttömäksi jääneet työstä työhön ja työkuntoon.</p>		
Asiasanat (avainsanat) työkunto, työkyky, työttömyys, yhteiskehittely, toimintatutkimus		
Sivumäärä 70 + 2 liitettä	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Reunanen Merja	Opinnäytetyön toimeksiantaja Kruunupuisto Oy	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the master's thesis 14.9.2012	
Author(s) Riikilä Tuovi		Degree programme and option Development and Management in Health Care and Social Services 90 ect, Physioterapy (Master of Health Care)	
Name of the master's thesis TO FITNESS FOR WORK. Notions of fitness for work and experiences of co-configuration of TyöKuntoValmennus - project			
<p>Abstract Unemployment has increased. Due to a threatening labour shortage we have to ensure that the unemployed can get back to work, and to take care of the professional skills, health and work ability of the unemployed. Working prevents social exclusion and it has a health assisting effect. An early interference contributes to employment and intercepts the continuation of unemployment. TyöKuntoValmennus is a project sponsored by European Social Fund and South East Centre for Economic Development, Transport and the Environment (ELY Centre), which is developing a new standard of activity for those employees, newly given a notice.</p> <p>In my thesis I researched the perceptions of the participants of TyöKuntoValmennus and the development group of the concept 'fitness for work' and the components of it. I also surveyed the experiences of development work and co-configuration within TyöKuntoValmennus from the perspective of the training participants, the development group of Kruunupuisto (rehabilitation centre) and Employment and Economic Development office(the employment office). In this thesis the manner of the approach is action research. There were 15 TyöKuntoValmennus pilot courses from 2010 to 2012. 144 people started the training and in the final period there were 109 people in it. During the training 25 people got employed, 7 people began an education leading to a degree and 3 people other training.</p> <p>Judging by the perceptions of the training participants fitness for work consists of different parts: attitude towards work, professional skills and knowhow, vitality, physical condition and health, lifestyles, mental well-being, social relationships, work as well as the balance between work and spare time. Resulting from the perception of the development group, in addition to professional skills and knowhow, fitness for work consists of required qualifications and readiness (physical, mental and social) for work as well as readiness for changes. Fitness for work is examined according to labour market and generally to work. Judging by the perception of the representatives of the employment office, fitness for work consists of physical, mental and social parts. If one of these parts doesn't work or works just partially, it will immediately be shown in a person's actions and fitness for work. In this research fitness for work was related to positive perceptions: a positive attitude towards work, exuberance, activity, a desire to learn new and a will to educate oneself. Fitness for work and work ability can be considered terms very close to each other.</p> <p>As the result of co-configuration as essential parts of training emerged: social learning, working in a peer group, committed procedure, the survey of knowhow and interest, as well as the survey and guidance of welfare and health, setting goals, functionality and individual consideration. As the result of the co-configuration of the development group also transprofessional work, being duly and activating guidance emerged crucial. The members of the group experienced co-configuration inspiring and stimulating and it subsidized professional growth. In co-configuration the participants reached co-operation crossing the boundaries of different professions. In the opinion of the employment office, the development of a new committed procedure, extending co-operation to the field of rehabilitation and sharing knowhow among experts were the issues which turned out to be crucial.</p> <p>The results of this thesis are benefited in the development of the TyöKuntoValmennus pattern. A customer-oriented and committed procedure as well as combining training knowhow and the standard of activity will hopefully help to get newly unemployed from one job to another and to increase their fitness for work.</p>			
Subject headings, (keywords) fitness for work , work ability, unemployment, co-configuration, action research			
Pages 70 pages + 2 appendices		Language Finnish	
		URN	
Remarks, notes on appendices			
Tutor Reunanen Merja		Master's thesis assigned by Kruunupuisto Rehabilitation Centre	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖKUNTOVALMENNUS	3
2.1	TyöKuntoValmennus -hankkeen taustaa	4
2.2	TyöKuntoValmennus -hankkeen tavoitteet ja kuvaus	5
2.3	Yhteiskehittely	7
3	TYÖ, TYÖKYKY JA TYÖKUNTO	10
3.1	Työkyky	12
3.2	Työkunto	15
3.3	Työelämävalmiudet	16
3.3.1	Osaaminen ja oppiminen	17
3.3.2	Kompetenssi	19
3.3.3	Motivaatio	19
3.3.4	Vuorovaikutus	20
4	TYÖTTÖMYYS	21
4.1	Työttömyyden vaikutukset terveyteen	22
4.2	Työn menettäminen	24
4.3	Työvoimakoulutus	25
5	KUNTOUTUS MUUTOKSESSA	26
5.1	Kuntoutuksen määrittelyä	27
5.2	Kuntoutuksen lähestymistavat	29
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	30
6.1	Lähestymistapana toimintatutkimus	31
6.1.1	Ryhmähaastattelu	33
6.1.2	Kyselyt	34
6.1.3	Sisällön analyysi	34
6.2	Opinnäytetyön yhteiskehittelyn vaiheet	36
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	39
7	TULOKSET	41
7.1	Tutkimukseen osallistuneet	41
7.2	Työkunto, käsityksiä ja kokemuksia	44
7.2.1	TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden käsityksiä	44

7.2.2	Kehittämistyöryhmän ja Te-toimiston yhteistyötahojen käsityksiä.	46
7.2.3	Työkunnon ja terveyden yhteneväisyys.....	48
7.3	Kokemuksia yhteiskehittelystä	48
7.3.1	TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden kokemuksia	49
7.3.2	Kehittämistyöryhmän ja Te-toimiston yhteistahojen kokemuksia ..	51
7.3.3	Mikä TyöKuntoValmennuksessa on kuntoutusta ja mikä koulutusta	55
8	POHDINTA	57
8.1	Tulosten tarkastelua	58
8.2	Opinnäytetyön prosessi.....	62
8.3	Tulosten hyödyntäminen ja jatkokehittämideoita	64
	LÄHTEET	66

LIITTEET

- 1 Työkunto ryhmäkeskustelu
- 2 Sisällön analyysi: Työkunto

1 JOHDANTO

*"Mie tahtoisin
 ihan tavallisen työpaikan
 semmosen missä pomo on paikalla
 kun sitä tarvii
 työkaverit ei noki eikä nälvi
 kysyä uskaltaa ja apuakin kehtaa pyytää
 hommansa voi hoitaa niin hyvin kuin taitaa
 ja muutkin sen huomaa
 uuttakin oppii vaikkei kaikkien kotkotusten
 tahtiin hyppisikään.
 Semmosen tavallisen työpaikan
 mie tahtoisin
 ei tarviis töihin tullessa pelätä
 ja kotiin vois lähteä hyvällä mielin"*

Irja Askola

Eeva Kuuskoski puhui avauspuheenvuorossaan Työttömyydestä työhön osallistumiseen – seminaarissa ihmisen hyvinvoinnista ja samalla suomalaisen yhteiskunnan tulevaisuudesta. Laman seurauksena on työttömyys kasvanut ja työelämän ulkopuolella on erilaisia henkilöitä. Työttömäksi on joutunut eri aloilta ihmisiä, joiden työkyvyn vahvistaminen ja työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen on tärkeää niin yksilötasolla kuin yhteiskunnan kannalta. Uhkaavan työvoimapulan vuoksi täytyy varmistaa työttömäksi joutuneiden pääsy työn syrjään kiinni, huolehdittava työttömien ammatillisesta osaamisesta, terveydestä ja toimintakyvystä. On taattava mahdollisuus osallisuuden kokemuksiin suomalaisessa yhteiskunnassa. Ihmisen tulee voida kokea työttömänäkin elämänsä arvokkaaksi ja mielekkääksi sekä voida uskoa tulevaisuuteen. Työ tuo sosiaaliturvaa ja ehkäisee syrjäytymistä ja köyhyyttä. (Kuuskoski 2010, 9 - 10.)

Varhainen puuttuminen ja nopeat toimenpiteet edistävät työtä vaille jääneen työllistymistä ja ehkäisevät työttömyyden pitkittymistä. Myös muiden kuin työhallinnon tulee osallistua työttömien työllistämisedellytysten luomiseen. SATA-komitea on linjannut syrjäytymisen ehkäisemiseen liittyviä toimenpiteitä, korostaa aktiivisuutta edistäviä toimia sekä työttömien työkyvyn edistämistä oleellisena kehittämisalueena. Käyttöön otettu aktivointikorotus kannustaa työttömiä osallistumaan työllistymistä edistäviin tapahtumiin. Komitea ehdotti myös aktivointisuunnitelman aikaistamista, sen seurannan tehostamista ja oikea-aikaisen kuntoutuksen toteutumisen tukemista. (Kuuskoski 2010, 10 - 12, Ahtela 2010, 57.)

Työelämän muutokset, globalisoituminen, jatkuvat talouskasvun odotukset, Kiina-ilmiö, tieteen ja teknologian läpimurrot, tietotyön jatkuva lisääntyminen, jatkuva työntekijöiden osaamispohjan vahvistuminen, työtehtävien monipuolistuminen ja verkostoituminen, aiheuttavat haasteensa työssä pysymiselle, työkyvyille ja työhyvinvoinnille. Työn muutostilanteen hahmottaminen on yhä vaikeampaa. Kilpailu ja suorituspainet lisääntyvät työpaikoilla, mikä vaikeuttaa nuorien pääsyä hyviin työpaikkoihin ja vakinaiselle työuralle. Valtaosa teollisuusmaiden palkansaajista hankkii edelleen niin sanotulla normaalityöllä itselleen kohtuullisen elintason ja he ovat keskimäärin tyytyväisiä työhönsä. Maailman talouden vuonna 2008 alkanut taantuma on johtanut voimakkaaseen työttömyyden kasvuun kaikkialla. Talouskasvu siirtyy teollisuusmaista kiinaan ja muihin kehittyviin talouksiin heijastuen työpaikkojen määrään. Työelämä on syvässä murroksessa. (Kasvio 2007, 7, 30 – 31; Kasvio & Räikkönen 2010, 4 - 5.)

Työelämän kiihtyvät muutokset, taloudellinen epävarmuus ja irtisanomiset organisaatioissa aiheuttavat vaikeita tilanteita ihmisen työuran aikana. Valmistautuneisuus työuralla eteen tuleviin siirtymävaiheisiin auttaa selviytymään, lisää kykyä tarttua tilaisuuksiin ja ratkaista ne menestyksellisesti. Työttömäksi joutunut ihminen joutuu yllättäen samanaikaisesti taloudellisesti hyvin haastavassa tilanteessa etsimään työtä monien vastoinikäymisten keskellä, mikä voi heikentää motivaatiota työnhakuun. Tutkimusten mukaan kohtuullisen ajan kuluessa työllistymisen seurauksena mielenterveys ja henkinen hyvinvointi palaavat työn menettämistä edeltävälle tasolle. Uudelleen työllistyminen on paras lääke työttömyyteen. (Vuori 2010, 18 - 19.)

Työttömyyden ja terveyden välisestä yhteydestä on tehty paljon tutkimuksia, joista on saatu näyttöä, että työttömät voivat työllisiä huonommin ja ovat sairaampia. Toisaalta on näyttöä terveempien ihmisten nopeammasta työllistymisestä sekä heikomman terveyden omaavien ja mielenterveysongelmaisten suuremmasta riskistä joutua työttömäksi. Työttömyys itsessään lisää myös todennäköisyyttä joutua uudestaan työttömäksi. Työttömyydestä ja siihen liittyvästä terveyden heikkenemisestä voi tulla itseään vahvistava kierre. Työttömille on tehty kansainvälisessä mittakaavassa vain vähän terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä terveysinterventioita. Stressin vähentämiseen ja selviytymisen lisäämiseen sekä taitojen kehittämiseen kyllä on, mutta ei terveyteen kohdistuvia. (Heponiemi 2010, 15.)

Työttömyyden pitkittyminen, toistuminen ja työllistymismahdollisuuksien heikentyminen on työttömyydessä kuntoutuksen näkökulmasta keskeinen kysymys. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena onkin kuntoutujan työllistyminen sopivaan työhön, eikä pelkästään työkyvyn paraneminen tai palauttaminen. Vuoden 2010 lokakuussa pitkäaikaistyöttömiä oli Suomessa 56 800. Työmahdollisuudet heikentyvät joillain aloilla, kun yksilön suorituskykyä ja ammatillisia valmiuksia vastaavaa työstä ei enää löydy. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 125 - 126.)

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Etelä-Savon Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Ely-keskus) rahoittamassa työkuntovalmennus- ja työllistymismallin kehittämisen- ja pilotointi-hankkeessa, TyöKuntoValmennus, kehitetään uusi toimintamalli vasta irtisanotuille ja lomautetuille. Projektipäälliköksi hankkeen pariin työskentelemään siirtyessäni halusin hyödyntää ammatillisessa kuntoutuksessa, etenkin ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (ASLAK), työskentelyn parissa kertynyttä vuosien kokemusta. TyöKuntoValmennuksessa sekä ASLAK-kuntoutuksessa molemmissa keskeinen teema on valmistautuneisuus, jota tarvitaan työuran erilaisista kriiseistä ja siirtymistä selviytymiseen. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen opinnoista saamani valmiuksia olen voinut hyödyntää kehittämishankkeessa käytännössä. Kehittämishankkeen samanaikaisuus opintojen kanssa on antanut hyvän areenan kokeilla oppeja käytännössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden kokemuksia ja käsityksiä siitä, mistä työkunto rakentuu ja mistä tietää, että on työkunnossa? Tarkoituksena on kartoittaa myös kokemuksia TyöKuntoValmennuksessa tapahtuvasta kehittämistyöskentelystä, yhteiskehittelystä, sekä kuntoutuksen lähestymistavan (toimintamallien ja osaamisen) hyödyntämisestä valmennusmallin kehittämistyössä osallistujien, Kruunupuiston kuntoutuskeskuksen kehittämistyöryhmän sekä työ- ja elinkeinotoimiston (Te-toimisto) yhteistyötahon edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää TyöKuntoValmennus-hankkeen toimintamallin kehittämisessä ja loppuraportissa.

2 TYÖKUNTOVALMENNUS

Työkuntovalmennus- ja työllistymismallin kehittämisen- ja pilotointihanke, TyöKuntoValmennus, on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ja Etelä-Savon Elinkeino-, liikenne

ja ympäristökeskuksen (Ely-keskus) rahoittama kehittämishanke. Hanke kuuluu ESR-ohjelmaan Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy. Hankkeessa on tarkoituksena kehittää vasta irtisanottujen ja lomautettujen työntekijöiden tukemiseksi toimintamalli, joka on jatkossa siirrettävissä valtakunnallisesti työvoimahallinnon käyttöön. TyöKuntoValmennus- hankkeeseen kuuluu kaksi osaa: edellä mainittu kehittämishanke sekä pilottina toimivat TyöKuntoValmennus- kurssit. Kurssit toteutetaan internaattimuotoisina Kruunupuistossa. Hankepäättökset tulivat keväällä 2010 ja pilottikurssit aloittivat elokuussa 2010. Hanke päättyi 31.1.2013 ja pilottikursseista viimeinen, viidestoista kurssi, päättyi elokuussa 2012. (Hankesuunnitelma 2010.)

Kehitettävässä toimintamallissa, valmennuksessa, on tavoitteena yksilöiden hallintatunteen, koetun pystyvyyden ja identiteetin vahvistuminen, kuntoutuksen tieto- ja taitoperustan sekä ryhmän sosiaalisen asetelman tarjoaminen sekä mahdollisuuksien hyödyntäminen työmarkkinakelpoisuuden säilyttämiseksi, kohentamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. (Hankesuunnitelma 2010,1.)

2.1 TyöKuntoValmennus -hankkeen taustaa

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosikatsauksen (16.2.2010) mukaan työllisyys kääntyi laskuun vuonna 2009 ja työttömyysaste kääntyi nousuun ensi kerran sitten vuoden 1994. Työllisyyden lasku kohdistui erityisesti miehiin ja teollisuuden toimialaan. (Hankesuunnitelma 2010,1.)

Etelä-Savossa oli tammikuun lopussa 2010, hankkeen suunnittelu- ja hakuvaiheessa, työttömänä 9270 henkeä eli 13,6 % työvoimasta, koko maassa 11,2 %. Savonlinnassa ja ympäristökunnissa Enonkoski, Heinävesi, Kerimäki, Punkaharju, Rantasalmi ja Sulkava, oli työttömyysaste korkein, keskimäärin 15,8 %. Henkilökohtaisesti lomautettujen määrä oli lähes 1200 eli vuodentakaiseen verrattuna 15 % enemmän. Työttömien kokonaismäärä lisääntyi 1200:lla. Yli 50-vuotiaita työttömiä oli tammikuussa 3302 henkeä ja yli 55-vuotiaita työttömiä 2139 eli 26,5 % työttömistä. (Ely-keskus tiedote 1/2010; Hankesuunnitelma 2010, 1.)

TyöKuntoValmennus-hankkeen sisällön suunnittelussa hyödynnettiin jo olemassa olevien ja tutkittujen interventioiden kokemuksia. Työterveyslaitoksella on kehitetty vertaisryhmissä toteutettavia työuranhallintaa ja työllistymistä edistäviä teoriaperustaisia menetelmiä. *Työhön-, Koulutuksesta työhön- ja Työuran uurtaja-*

ryhmätyömenetelmät pohjautuvat alun perin Michiganissa käyttöön otettuun *Jobs-malliin*. *Työuran uurtaja* – menetelmän kehittämisen taustalla on ajatukset työelämän jatkuvien muutosten aiheuttamasta työntekijän kuormittumisen riskistä työntekijän terveydelle ja motivaatiolle. Työntekijät ja työnhakijat tarvitsevat taitoja ja kykyjä valmistautuakseen jatkuviin muutoksiin työuralla, selviytyäkseen ja pysyäkseen terveenä työuran eri vaiheissa ja vastoinkäymisissä. *Valmistautuneisuus (preparedness)* auttaa välttämään ongelmia ja kasvattaa stressinsietokykyä, jolloin takaiskut ja ongelmat ovat paremmin hallittavissa aiheuttaen vähemmän haittoja mielenterveydelle ja työssä jaksaminen paranee. Menetelmä lisää itsetuntemusta ja elämänhallintaa, lisää tietoa hyvistä toimintatavoista, antaa välineitä jaksamisen edistämiseen, selkeyttää omaa tilannetta työuralla ja vertaisryhmän tuki on tärkeää. (Vuori ym. 2009, 7 - 15.)

Työuran uurtaja -menetelmässä koetun pystyvyyden vahvistamisen tärkeys, työntekijän kyky itse ohjata oman työuransa kulkua, tulee hyvin esille. Taitojen ja vahvuuksien esiin nostaminen sekä siirrettävien taitojen käsittely on positiivisen lähestymistavan vuoksi onnistunutta. Mallin ja tutkimuksen tietoa on hyödynnetty TyöKuntoValmennuksessa, jossa on tavoitteena kohentaa koettua pystyvyyttä suhteessa työnhakutaitoihin, työllistymiseen ja työelämätaitojen ylläpitämiseen sekä omaa hyvinvointia ja työkuntoa. (Vuori ym. 2009, 56 - 57.)

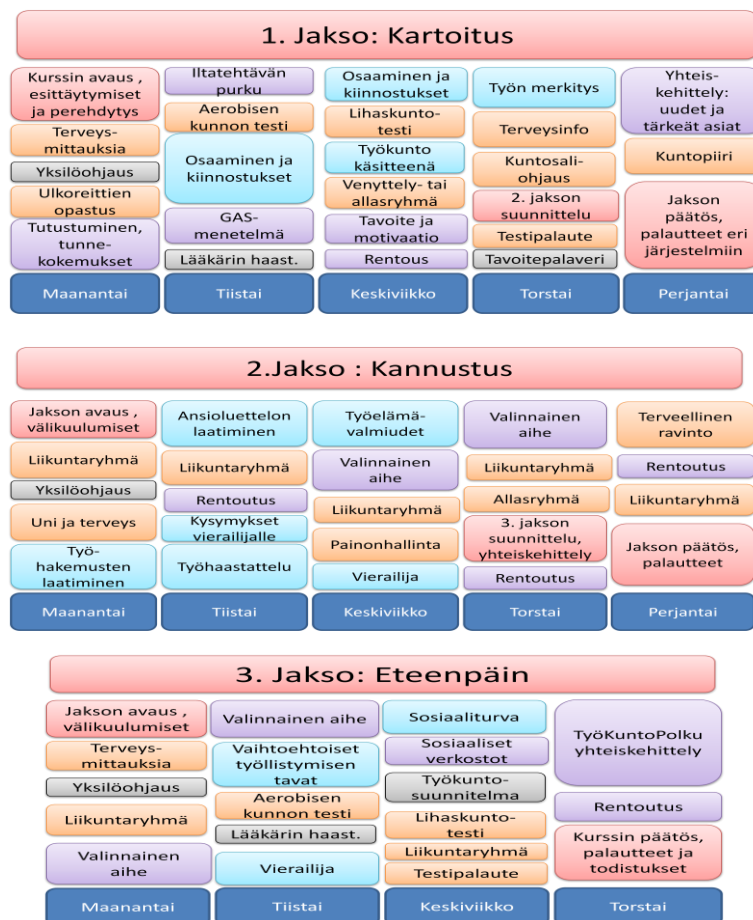
2.2 TyöKuntoValmennus -hankkeen tavoitteet ja kuvaus

Hankkeen tarkoituksena on kehittää verkostoperusteinen työllistymistä tukeva ja syrjäytymistä ehkäisevä valmennusohjelma työvoimahallinnon ja kuntoutuksen osaamista ja toimintamalleja yhdistämällä. TyöKuntoValmennus ennaltaehkäisee työttömyyttä tai sen pitkittymistä ja edistää osallistujien valmiuksia sijoittua mahdollisimman pian uudelleen työhön tai koulutukseen. (Hankesuunnitelma 2010.)

Valmennukseen kuuluu osaamisen ja kiinnostusten kartoitus, fyysisen kunnon ja lihaksiston suorituskyvyn sekä motorisen kunnon (tasapaino) testaus, terveyteen liittyvän elämänlaatua (RAND-36) sekä terveystottumuksia (AVTK) selvitetään kyselyillä. Kansainvälinen RAND36-Item Health Survey-mittari on Yhdysvalloissa kehitetty terveyteen liittyvän elämänlaadunmittari, joka kartoittaa terveyttä ja hyvinvointia kahdeksalla ulottuvuudella: koettu terveydentila, kivuttomuus, fyysinen toimintakyky, psyykkinen toimintakyky, sosiaalinen toimintakyky, tarmokkuus sekä roolitoimin-

ta/fyysisistä syistä johtuvat ongelmat ja roolitoiminta/ psyykkisistä syistä johtuvat ongelmat (Aalto ym. 1999, 6). Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen vuosittain järjestämä suomalaisen aikuisväestön terveystietäytymistä ja terveyttä mittaava AVTK-kysely kartoittaa vuosittain työikäisen väestön elintavoissa tapahtuneita muutoksia (Helakorpi ym. 2012). Valmennukseen osallistujat tapaavat lääkärin, terveydenhoitajan sekä yhden moniammatillisen työryhmän jäsenen henkilökohtaisessa ohjauksessa.

Alkujakson kartoituksen päätteeksi valmennukseen osallistujat laativat itselleen merkitykselliset, saavutettavissa olevat ja realistiset tavoitteet TyöKuntoValmennuksen ajalle. Viimeisellä, kolmannella, jaksolla laaditaan henkilökohtainen työkuntosuunnitelma. Valmennuksessa luodaan yhteyksiä työelämään ja parannetaan työelämävalmiuksia. Asiakkaiden työnhakusuunnitelmat ovat eteenpäin vieviä ja tavoitteena on saada aikaiseksi ratkaisuja, jotka edesauttavat työelämään pääsemistä, ammatinvaihtoa, koulutukseen lähtemistä, myös omaehtoisen koulutuksen kautta. Kuviossa 1. on kuvattu TyöKuntoValmennus -pilottikurssien sisällöt. (Hankesuunnitelma 2010.)



Kuvio 1. TyöKuntoValmennus -kurssien sisällöt

Hankkeessa tarkastellaan irtisanomistilannetta ja sen aiheuttamia yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia vaikutuksia sekä etsitään keinoja irtisanomisten vaikutusten lieventämiseksi. Jokaiselle irtisanotulle henkilölle taataan mahdollisuus myös henkilökohtaisesti kuulluksi tuleminen. Tavoitteena hankkeessa on varhainen puuttuminen irtisanomistilanteessa, työnhakija-asiakkaan tilanneanalyysin, osaamisen ja kiinnostusten sekä työmarkkinavalmiuksien selvittämisen kautta aktivoituminen omassa tilanteessa, suhteen säilyttäminen työelämään ja nopea uudelleen sijoittuminen työelämään. Tärkeää on motivoituminen itsestä huolehtimiseen (uni, rentous, liikunta ja ravinto), mielialan kohentuminen sekä voimavarojen ja tulevaisuudenuskon lisääntyminen, koetun pystyvyyden vahvistuminen. Vertaistuen ja tukiverkoston rakentumista tukee koulutuksen internaattimuotoisuus. Työvoimakoulutukset ovat yleensä päiväkoulutuksia. TyöKuntoValmennuksessa osallistujat pääsevät osalliseksi ohjelman suunnitteluun. (Hankesuunnitelma 2010, 5.)

Hankkeen pilottikurssien (15 kurssia) aikana kehitetään interventio ja sen työkaluja sekä toteutustapa yhteiskehittelynä valmennukseen osallistuvien, Kruunupuiston kouluttajina toimivan kehittämistyöryhmän ja työ- ja elinkeinotoimiston yhteiskehittelynä. Hankkeen hallinnoija on Kruunupuisto. Toteuttajina, toimijoina, kouluttajina ja kehittämisvastuussa on Kruunupuiston moniammatillinen työryhmä; kuntoutuspsykologi, sosiaalityöntekijä, työfysioterapeutti (projektipäällikkö), kuntoutuslääkäri ja työterveyshoitaja. Yhteistyötahona toimi Savonlinnan Te-toimisto ja kurssikummina muutosturva-asiantuntija. (Hankesuunnitelma 2010.)

Hankkeen aikana yhteistyökumppaneille Ely-keskus ja Te-toimistot, sekä työterveyshuollot, oppilaitokset ja yritykset järjestettiin seminaari, Työstä työhön – Mielekäs työura, koskien työuran erilaisia siirtymiä ja niistä selviytymistä. Hankkeen aikana keräsin aineistoa opinnäytetyöhön yhteiskehittelyn kokemuksista ja siitä, mitä käsitteitä valmennettavilla oli työkunnosta.

2.3 Yhteiskehittely

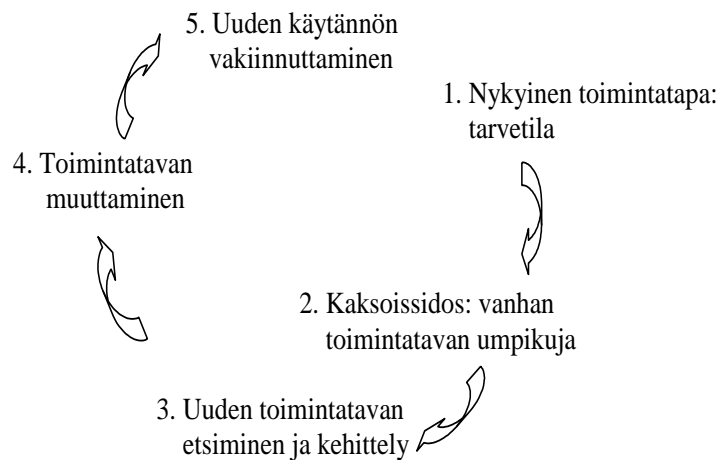
Victorin ja Boyntonin (1998) mukaan yhteiskehittelyssä (co-configuration) tarvitaan neuvottelevaa solmutyöskentelyä. Tunnusomaista yhteiskehittelylle on, että tuote tai palvelu, jota kehitetään, ei tule koskaan valmiiksi. Yhteiskehittelyllä tarkoitetaan rajoja ylittävää, dialogista toimintatapaa. (Engeström 2004, 80 – 81) Kuntoutuksen mo-

niammatillisen työryhmän (Kruunupuisto) ja työvoimahallinnosta työvoimaneuvojien, kuntoutusneuvojien ja muutosturva-asiantuntijan sekä ammatinvalintapsykologin kesken hankkeessa haetaan yhteistyölle ominaisia toimintatapoja ja niiden kehittämistä. Sekä ammattilaiset että valmennuksessa olevat henkilöt jakavat kokemuksiaan ja tietojaan tavalla, mikä edistää uudentyyppistä ongelmanratkaisua. Korostus on ideakeskeisyydessä, avoimuudessa, ajattelun joustavuudessa sekä yhdessä tapahtuvassa toiminnassa. Keskeisiä käsitteitä ovat muun muassa suunnittelu, merkitysneuvottelut, jaettu asiantuntijuus ja tiimityöskentely. Ohjaajat ja valmennukseen osallistujat, yhdessä rajoja ylittämällä etsivät vastauksia esille nouseviin haasteisiin kukin omaa asiantuntijuuttaan hyödyntäen. TyöKuntoValmennus-mallia, sen työkaluja ja toteutusta kehitetään kaikkiaan viidentoista pilottikurssin ajan. (Hankesuunnitelma 2010.)

TyöKuntoValmennus-mallin suunnittelu- ja kehittämistyö hyödyntää toimintatutkimuksellista otetta ja ekspansiivisen oppimisen teoriaperustaa, jossa on kyse olemassa olevan toimintalogiikan kyseenalaistamisesta ja laajentamisesta. Kun eri toimijat hahmottavat yhdessä toiminnan kohteena olevan tilanteen pitkäjänteisenä yhtenä kokonaisuutena, kyse on ekspansiosta. (Hankesuunnitelma 2010.)

Engeströmin (2002) mukaan tutkimus- ja kehittämisprosessilla on syklinen kehityskaari, joka alkaa kriittisellä työprosessien tarkastelulla ja jatkuu dialogisesti uudenlaisen mallin etsimisellä ja testaamisella (kuvio 2). Ensimmäisessä vaiheessa alkaa esiintyä tyytymättömyyttä, halutaan muutos, syntyy **tarvetila**. Toinen vaihe on **kaksoissidos**. Muodostuu ristiriita, tyytymättömyyttä vanhoihin toimimattomiin toimintatapoihin ja toisaalta uusi tapa koetaan häiriöitä aiheuttavaksi. Ristiriidan ratkaiseminen edellyttää analyysiä, arkityön häiriöiden ja innovaatioiden erittelyä ja tunnistamista sekä ratkaisujen löytämistä. Kolmas vaihe on **uuden toimintatavan etsiminen ja muodostaminen**, uusien työvälineiden ja työnjaon sekä yhteistoimintamuotojen kehittäminen. Neljännessä vaiheessa **uutta toimintatapaa sovelletaan**, ideat otetaan käyttöön arkityössä. Tässä vaiheessa voi esiintyä ristiriitoja entisen ja uuden toimintatavan välillä, tehdään kompromisseja, perääntymisiä sekä uusia oivalluksia ja käytännön ratkaisuja. **Uuden toimintatavan vakiinnuttamisen** vaiheessa uudet käytännöt vahvistuvat ja niitä noudatetaan systemaattisesti. Muodostuu uudenlaisia kanssakäymisen muotoja, ajattelutapoja ja tottumuksia. Syklin vakiinnuttamisen vaiheessa voi syntyä muuttuneen toiminnan ja muutoksen ulkopuolelle jääneen toiminnan välille ristiriitoja.

Ne voivat olla alku seuraavalle kehityssyklille. (Virkkunen ym. 1999, 13 -14; Engeström 2002, 88 - 92.)



KUVIO 2. Kehittämisprosessin sykli (Engeström 1995)

Tällaisessa kehittämisessä sivujuonteet ovat tyypillisiä, eikä ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen suoraviivaisesti etenevä. Ekspansio merkitsee siirtymistä uuteen toimintatapaan, joka edellyttää vakiintuneiden toimintarakenteiden kehittämistä ja muuttamista. Uusi toimintamalli ei ole kenelläkään valmiiksi tiedossa, vaan se neuvotellaan ja muotoillaan kehittämisprosessin aikana. Ekspansiivinen sykli, spiraali, on avoin, eikä toistu samanlaisena uudelleen. Syklit voivat myös kaventua, haarautua tai muuttua. (Engeström 2002, 88 - 92.) TyöKuntoValmennus-hankkeen kehittämisprosessin etenemistä, jatkuvaa kehittämistä sekä toiminnanaikaista arviointia kuvaa yllä oleva sykli. TyöKuntoValmennus-mallin kehittämisessä, yhteiskehittelyssä myös valmennukseen osallistujat osallistuvat kehittelyyn ja näin saadaan kohteena olevan joukon ääni kuuluviin. (Hankesuunnitelma 2010.)

Tämä opinnäytetyö ja sen tutkimus on TyöKuntoValmennus-kehittämishankkeen osahanke. Opinnäytetyön tutkimuksessa tarkastellaan yhteiskehittelyä ja valmennukseen osallistuvien, yhteistyökumppaneiden ja kehittämistyöryhmän kokemuksia siitä. Yhteiskehittelyn avulla pyritään saamaan selville kehitettävään työvoimakoulutusmalliin keskeisimmät sisältöalueet.

3 TYÖ, TYÖKYKY JA TYÖKUNTO

Sosiaali- ja terveysministeriön Työympäristön ja hyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020 mukaan **hyvä työ** sisältää oikeudenmukaisen kohtelun, työpaikan yhteisten arvojen noudattamisen, työpaikalla vallitsevan luottamuksen sekä aidon yhteistoiminnan ja tasa-arvon. Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat tärkeitä arvoja; käsitys hyvästä työstä ja työpaikasta tulee olla toimintaa ohjaava. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut tavoitteeksi elinikäisen työssäoloajan pidentymisen kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Työn tulee olla vetovoimaista, ihmisten kykyä ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan, työn tulee edistää terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työ, joka sopii juuri itselle, vastaa omia kiinnostuksen kohteita, on monipuolista, tuottaa työniloa ja sen kokee omakseen, on merkityksellistä. (STM 2011, 5 - 6; Paasivaara 2009, 9.)

Palkansaajien arviot työpaikkansa varmuudesta ovat vuonna 2011 jonkin verran alentuneet Euroopan velkakriisistä johtuen, kun 2010 talouden toipuessa taas työpaikan varmuuden arvio parani väliaikaisesti. Työelämän laadun yleisarvosana oli kouluarvosanalla ilmaistuna 7,96, mikä ei juuri eroa edellisestä vuodesta. Työn teon mielekkyys ja työhalut ovat muuttumassa suurimman osan vastaajista mielestä huonompaan suuntaan ja kaikkein eniten vanhimmissa ikäryhmissä. (Työolobarometri 2011, 10.)

Kansainvälinen työpaikkakilpailu vaikuttaa läntisten teollisuusmaiden työllisyyskehitykseen. Länsimaat pyrkivät hyötymään kasvusta länsimaisten tuotteiden ja palveluiden myynnillä. Maailmanlaajuinen työpaikkakilpailu on muodostumassa myös entistä ankarammaksi. Yritysten on erikoistuttava ja pystyttävä oman alansa kärjessä. Tilanne ja markkinat ovat samat kaikissa kehittyneissä maissa, joten kilpailu on kovaa. Työelämässä tämä näkyy organisaatioiden työvoiman herkempänä karsimisena ja rekrytoinnissa valikointina. Toisaalta osaajista kilpaillaan ja toisaalta palkkaa maksetaan vain todellista lisäarvoa tuottavasta työstä. Ikääntyvästä työvoimasta vain osa saavuttaa riittävän tuottavuuden tason. Yhteiskunnallisena haasteena on luoda riittävästi kannattavia työpaikkoja. Kilpailu ja tulospaineet työpaikoilla voi johtaa siihen, etteivät ihmiset viihdy työpaikoilla. Samaan aikaan myös yhä useampi työikäinen jää ilman työtä. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen taas vaatii korkeaa työllisyysastetta. (Kasvio 2007, 35 - 36.)

Työvoiman ikärakenteet muuttuvat, työvoima vanhenee, suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan 2013–2015 on 50–64-vuotiaita yli miljoona ja 15–24-vuotiaita noin 0,65 miljoonaa. Seniori-ikäiset ovat työelämässä vuoteen 2040 asti suurimmin edustettuna, kun suurten ikäluokkien jälkeiset ikäluokat (1950- ja 1960-luvulla syntyneet) tulevat seniori-ikään. Seniori-ikäisistä osa kuitenkin siirtyy ennen aikaisesta pois työelämästä työkyvyttömyyden, työttömyyden tai irtisanomisten ja saneerausten vuoksi. Työelämässä lopettavien määrä ylittää jo aloittavien määrän. Työpaikkoja vapautuu jatkossa enemmän kuin työntekijöitä löytyy. Nuoren ikäluokan työelämään siirtymistä hidastaa opiskelun ja koulutuksen pidentyminen. Teknologian hyödyntämisellä ja työn jatkuvalla tehostamisella työpaikkojen tuottavuus saadaan aikaan todennäköisesti vähemmällä työvoimalla. (Ilmarinen 2006, 68, 70.)

Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ilmenee työvoimapula monilla aloilla. Painet työurien pidentämiseen ja osaamisen jatkuvaan päivittämiseen, voimavaroista huolehtimiseen, mahdollisiin jaksamisongelmiin puuttumiseen ja mielenterveydenhäiriöiden ehkäisemiseen ovat lisääntyneet. Mielenterveydenhäiriöt, useimmiten masennus, ovat yleisimpiä työkyvyttömyyden myöntämisperusteita Suomessa. Varhaisella puuttumisella ja työhyvinvoinnin edistämällä pyritään vaikuttamaan työkykyyn ennen kuin korjaavia tai hoitavia toimenpiteitä tarvitaan. (Vuori ym. 2009, 7.)

Työt ovat muuttuneet dynaamisemmiksi ja monimutkaisemmiksi ja vaativat yhä useammin teoreettista tietoa, luovuutta, ongelmanratkaisutaitoa, tavoitteen asettelukykyä, suunnittelukykyä ja arviointia sekä kykyä ennakkointiin (Viitala 2008, 111). Liiallisella työmäärällä uuvutetut työntekijät keskittyvät rutiineihin selvittääkseen eikä heillä riitä voimavaroja uuden oppimiselle, luovuudelle ja uudistumiselle, - he voivat väsyä ja jopa sairastua. (Viitala 2009, 171 - 176, 212.)

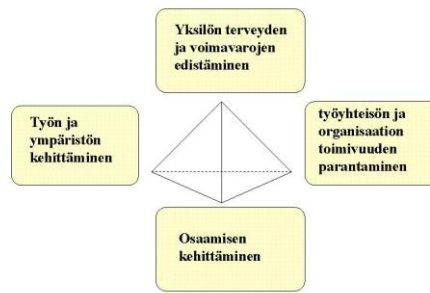
Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua *tarmokkuutta*, työhön omistautumista ja siihen uppoutumista. *Uppoutumisella* tässä tarkoitetaan ”flown” hetkellistä huippukokemusta pysyvämpää tilaa. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön. Tarmokkuuden vastakohtana on *uupumusasteinen väsymys*. *Omistautuminen* tarkoittaa kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja inspiraatiosta sekä ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautuminen on enemmän kuin ”mukana oloa”. Omistautuneisuuden vastapuolella on *kyynistyneisyys*. Uppoutuneisuudella tarkoite-

taan syvää keskittyneisyyden tilaa, paneutuneisuutta työhön ja työstä saatua nautintoa. Aika työssä kuluu huomaamatta ja siitä voi olla vaikea irrottautua. (Hakanen 2009, 13; Manka 2011, 146.)

Työllä on yhteys ihmisen hyvinvoinnin tunteeseen ja arvoihin sekä keskeinen merkitys aikuisen ihmisen omanarvontunteelle. Uusimpien tutkimusten mukaan suomalaiset arvostavat työtä yhtä paljon kuin terveyttä. Antonovskyn (1987) koherenssi-käsitteen mukaan ihmisellä, jolla koherenssin tunne on vahva, on hyvä työkyky ja terveyskäyttäytyminen. Hän kokee asiat haasteina eikä uhkina. Koherenssilla on selkeä yhteys koettuun terveyteen. Tutkimusten mukaan työn mielekkyyden kokemuksella on yhteyttä sairauspoissaoloihin. Mitä mielekkäämmäksi ja arvostetummaksi työntekijä työssä kokee, sitä vähemmän hänellä on sairauspoissaoloja. Huonot vaikutusmahdollisuudet ja yksinkertainen työ lisää sairauspoissaoloja. Työllä on terveyttä edistävä vaikutus. (Kinnunen & Hätinä 2005, 47 -51; Caven-Suominen 2005, 6 - 7.)

3.1 Työkyky

Työsuojelusanaston (2006, 46 - 47) mukaan työkyky on fyysisen, psyykkisen ja kognitiivisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostama kokonaisuus suhteessa työn vaatimuksiin. Hyvä työkyky tarkoittaa, että työntekijän edellytykset ja tehtävän asettamat vaatimukset ja mahdollisuudet ovat tasapainossa. Työkykyä ylläpitävä toiminta, tyky-toiminta, tarkoittaa työntekijöiden työkykyä edistävää ja tukevaa toimintaa (kuvio 3.). Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaikutukset näkyvät yrityksen toimivuuden ja tuottavuuden parantumisena ja henkilöstökulujen vähentymisenä (Mätkäinen 1995, 51). Työkyky ei ole sama asia kuin työhyvinvointi. Työkyky sanalle englannin kielessä vastineena käytetään termejä work ability tai work capacity ja työkykyinen sanalle joissain tapauksissa fit for work.



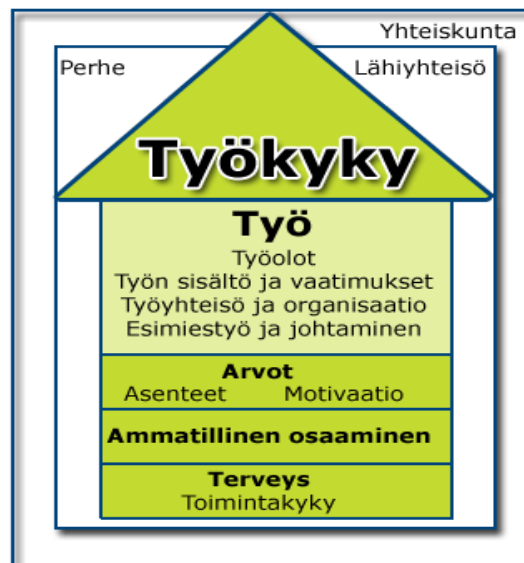
Lähde: TTL, työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijät

KUVIO 3. Työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijät (TTL)

Työkyky-käsite liitettiin alun perin lakiin perustuen työkyvyn negatiivisen lähtökohdan, työkyvyttömyyden ja työkyvyttömyyseläkkeen määrittelyyn. Ammatillisen kuntoutuksen alkutaipaleella kuntoutuksen keskiössä oli henkilön työkyvyn ongelma, vajavuus tai työkyvyttömyyden uhka. Työkyky käsitteenä on kokenut muutosta työelämän muutosten mukana. Työkykykäsite nähtiin aiemmin selvästi terveyteen liittyvänä. Nykyään se määritellään monitasoisempänä, työkyky syntyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Sairauskeskeisestä ajattelusta on siirrytty toimintakykypainotteiseen ajatteluun. Työkyky on yksilöllinen toimintakykyyn liittyvä työstä riippumaton ominaisuus. Työkyvyn edellytysten arvioinnin sijaan on ammatillisessa kuntoutuksessa siirretty tarkastelemaan työtä ja työyhteisön problematiikkaa. Työlähtöisessä kuntoutusotteessa kuntoutujat jäsentävät omaa tilannettaan muun muassa kehittävän työn tutkimuksen toimintajärjestelmämallin mukaisesti. (Mäkitalo 2006, 172 - 174.)

Lääketieteellisen työkykykäsityksen mukaan työkyky on yksilön psykofyysisen järjestelmän ominaisuus ja työkyky on terveyttä, sairauksien puuttumista. Työkyvyn tasapainomallin mukaan työkyky on yksilön fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ja työn vaatimusten tasapainoinen suhde. Työkyvyn alentumisen aiheuttaa epätasapaino toimintakyvyn heikentymisen ja työn liiallisten vaatimusten välillä. Tästä mallista sovelluksia ovat kuorma-kuormittuminen-malli ja kuntoutuksessa paljon käytetty tasapaino- tai vaakamalli. Moniulotteisen, integroidun, kokonaisvaltaisen työkykymallin mukaan työkyky on yksilön, hänen työnsä ja työympäristönsä muodostaman systeemin ominaisuus, jossa työkykyongelmat ovat systeemin häiriöitä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 115.)

Juhani Ilmarinen (2006) kuvaa työkykyä talon muodossa (kuvio 4.). Talomallissa työkyky on kontekstissa yhteiskuntaan, lähiyhteisöön ja perheeseen. Keskeisessä roolissa työkyvystä huolehtimassa on myös työterveyshuolto. Työsuojelu taas ehkäisee ja torjua työn aiheuttamia riskejä työkyvylle. Työkykytalo on neljä kerrosta, kolme alinta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Talon perusta muodostuu terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Muutokset terveydessä tai toimintakyvyssä voivat heijastua työkykyyn. Terveiden heikentyminen uhkaa ja toimintakyvyn parantuminen vahvistaa työkykyä. Toisessa kerroksessa ovat ammattitaito ja osaaminen, joiden jatkuvaa päivittämistä työelämän haasteet vaativat. Toimiminen työyhteisössä ja oman työn kehittäminen kuuluvat myös osaamiseen. Kolmannessa kerroksessa ovat ihmisen voimavarat; arvot, asenteet ja motivaatio, työn ja omien voimavarojen tasapaino sekä työn ja muun elämän välinen suhde. Kolmanteen kerrokseen vaikuttavat yhteiskunnan ja lainsäädännön muutokset, kuten eläkeuudistus. Neljäs kerros kuvaa työtä ja työoloja. Neljännen kerroksen työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen tekevät kerroksesta ”painavan” ja moniulotteisen. (Ilmarinen 2006, 79 - 81.)



KUVIO 4. Työkykytalo (Ilmarinen 2004)

Työkyvyssä on Ilmarisen mukaan kysymys työn ja ihmisen voimavarojen tasapainosta, jota ihminen etsii koko työelämänsä ajan. Työkyky ja työkykyyn vaikuttavat asiat muuttuvat jatkuvasti. Iän myötä ihmisen voimavarat muuttuvat ja työn vaatimukset

muuttuvat uuden teknologian ja muun muassa globalisaation seurauksena. (Ilmarinen 2006, 80 - 81.)

Laaja-alaisesti työkyvyn tasapainomallissa työkykyä tarkastellaan työntekijän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ja työn asettamien vaatimusten, fyysisen ja psyykkisen kuormituksen suhteen pohjalta. Mallissa työkyvyttömyys tarkoittaa ristiriitaa tekijöiden välillä. Tällöin työn vaatimukset ylittävät yksilön voimavarat. Tasapainomallia on arvosteltu, koska se kuvaa sekä yksilön että työn ominaisuuksia muuttumattomina. Voimavarojen ja vaatimusten keskinäisen ristiriidan syyksi tulkitaan kapea-alaisesti oireet tai sairaus. Ongelman ratkaisut painottuvat siksi usein yksilön terveydentilaan ja kunnan kohentamiseen. Laaja-alaisesti tarkasteltuna yksilön työkykyä tulee tarkastella yksilön ja ympäristön muodostamassa kokonaisuudessa, ei erillisenä. Työkykyisyys voidaan holistisen työkykykäsitteen mukaan jäsentää ajan myötä vaihtelevaksi ilmiöksi. Työkykyyn vaikuttavat näin ollen ammatilliset valmiudet, ammattitaito, terveydentila ja työhön liittyvät asiat sekä tilannetekijät. Jossakin osa-alueessa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös muilla osa-alueilla. (Härkäpää 2001, 203 - 204.)

Kuntoutuskeskuksen mahdollisuus toimia hyvinvointiosaamisessa työyhteisöjen ja heidän työterveyshuoltojensa kumppanina vaatii asiantuntijaroolin edelleen vahvistamista. Tästä johtuen sekä osaamista että työmenetelmiä on jatkuvasti kehitettävä vastaamaan työyhteisöjen tarpeita. Yhteistyön lisääntyminen työterveyshuoltojen, työyhteisöjen ja esimiesten kanssa on laajentanut toiminnan kohteen yksilöstä työyhteisöissä pärjääväksi yksilöksi. Työikäisten kuntoutukseen kehitetty uusi toimintakonsepti, työlähtöinen kuntoutusmalli, näkee työ- ja muutoslähtöisyyden ohella juuri lähettävän tahon, työpaikan ja työterveyshuollon, aktiivisena toimijana ja yhteistyökumppanina kuntoutusprosessin ajan. (Kaakinen ym. 2008, 155.)

3.2 Työkunto

Työsuojelusanastosta eikä wikipediasta löydy erillistä määrittelyä sanalle työkunto. Englanninkielisenä vastineena työkunnolle on käytetty termejä *fitness of work* ja työkuntoisuudelle *fitness for duty*.

Työkunto-sanahauulla ei löytynyt yliopistojen tietokannasta väitöskirjoja eikä opinnäytetöitä, joiden nimessä esiintyisi työkunto. Artikkeleita, hankkeita ja yksi ESR-

loppuraportti löytyi sanahauulla (google). Artikkeleissa työkunto-sanaa käytettiin yleisesti käsiteltäessä työkykyä ja työhyvinvointia (esim. Arffman 2009). Eläkevakuutusyhtiö, Eteran sivuilta löytyi opas, Rakennetaan työkuntoa - työhyvinvoinnin käsikirja, rakennusalan yrittäjille. Myös useiden yritysten nimissä oli työkunto jossain muodossa.

ESR-loppuraportti, Työkuntoon, käsitteli vaikeasti työllistyviä pitkäaikaistyöttömiä ja työvoimakoulutuksen kehittämistä. Valmennusmallissa oli tavoitteena kohentaa asiakkaiden työkykyä työkyvyn arvioinnin, liikuntamotivoinnin ja työhönvalmennuksen keinoin. Työelämään suuntautuminen ja liikunnallinen aktiivisuus lisääntyivät, työelämään suuntautuva osuus toimi ja asiakkaat olivat tyytyväisiä. Liikuntaaktiivisuuden lisääntyminen ja elämäntapamuutosten tekeminen osoittautuivat haasteelliseksi. Kunnolla työhön – projekti hyödyntää Työkuntoon-mallin hyviä kokemuksia. (Työkuntoon 2008, ESR-loppuraportti.)

Kainuulainen työkunto – hankkeen (2008) tavoitteena oli Kainuun työvoiman palvelukeskuksen ja maakunnan palvelujärjestelmän välisen yhteistyön ja työmenetelmien kehittäminen pitkäaikaistyöttömien terveyden, työkyvyn ja työkunnon ylläpitämiseksi sekä työllistymisedellytysten parantamiseksi. (Jääskeläinen ym. 2008.)

TyöKuntoValmennus-hankkeessa työryhmän käsityksenä työkunto on laajempi käsite kuin työkyky, joten työkyvyn sijasta valittiin tietoisesti hankkeen nimeenkin työkunto. TyöKuntoValmennus-kurssit toteutetaan työvoimakoulutuksena ja koulutukseen valinnan keskeisenä perusteena on nimenomaan vasta irtisanottu tai lomautettu henkilö, ei työkykyyn eikä sairauteen liittyvä peruste.

3.3 Työelämävalmiudet

Työssä tarvittavaa osaamista sekä työssä ja työorganisaatiossa tarvittavia valmiuksia kutsutaan työelämävalmiuksiksi, työelämäkvalifikaatioiksi, joita ovat koulutuksessa, työssä, sosiaalisessa ympäristössä kehittyneet sekä persoonalliset ominaisuudet. Näitä ovat ammattitaitoon ja tehtävään liittyvät valmiudet ja toisaalta yleiset työelämässä tarvittavat valmiudet kuten ongelmanratkaisutaito, sosiaaliset taidot, paineensietokyky ja sopeutumiskyky. Työelämän epävarmuus, jatkuvat muutokset ja lisävastuut työssä vaativat Viitalan mukaan erityisesti paineensietokykyä, proaktiivisuutta, päätöksente-

kokyyä, riskinottookyä, itsetuntemusta ja itsensä kehittämistä hyvinvoinnin tueksi yhä enenevässä määrin. Nykyisin abstrakti työ vaatii suurten tietomäärien omaksumista. Myös asenne ja motivaatio kuuluvat työelämävalmiuksiin. (Viitala 2009, 179 - 180, 212, 225.)

Kvalifikaatio tarkoittaa niitä ammattitaitovaatimuksia, joita johonkin työhön tai ammattiin edellytetään. Näitä kutsutaan yleisiksi valmiuksiksi, joita jokin työtehtävä vaatii. Kvalifikaatiot eivät ole pysyviä ammattitaitovaatimusten muuttuessa. Kompetensseista osa on pysyviä ja osa teknologiasta riippuvaisia lyhytkestoisia uusiin tuotteisiin ja palveluihin liittyviä. Ammattitaito koostuu työelämässä yleensä tarvittavista yleisistä, ammattialakohtaisista ja tehtäväkohtaisista kvalifikaatioista. Työssä ja ammattitaidossa kehittymisen kannalta osaamisen määrittäminen ei riitä, tarvitaan henkilön oma kokemus kehittymisen tarpeellisuudesta, tahto kehittyä. (Simola 2010, 5 - 6; Viitala 2008, 112 - 116.)

3.3.1 Osaaminen ja oppiminen

Simola (2010) tuo katsauksessaan Euroopan alueen kompetenssikartoituksiin esiin Helakorven esiin tuoman näkemyksen, että on korkea aika tunnustaa muualla kuin koulun penkiltä saatu osaaminen. (Simola 2010, 7; Helakorpi 2009, 6.)

Formaalisella oppimisella tarkoitetaan muodollista, luokkahuonetyypeistä opetusta. Formaali oppiminen antaa käsitteitä ja kehittää siten ajattelua, mutta kokemus opittavista asioista jää vähäiseksi. Informaali oppiminen on toimintaoppimista työtä tekeväällä, harrastamalla, tutkimalla jne. Keskeistä informaalisessa oppimisessä on kokemus ja sen läpikäynti, reflektio. Erityisesti kriittisen reflektion merkitys todelliselle oppimiselle on keskeinen. (Eteläpelto ym. 1999, 97.)

Aikuisen oppimisen tukeminen tapahtuu omaehtoiseen arviointi- ja kehittämistoimintaan ohjaamalla, vaatii itsenäistä ja vastuullista oppimista. Elinikäinen oppiminen on välttämättömyys. Yrityksessä tapahtuva oppiminen on vahvasti sosiaalinen tapahtuma ja välttämätöntä. Yhdessä toimiminen tuottaa ryhmäoppimista ja syvällistä ymmärrystä, hiljainen tieto saadaan näkyväksi. Ryhmän on opittava oppimaan yhdessä, mikä edellyttää oppimista edistävää, hyvää ilmapiiriä, reflektiota, keskinäistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta. Oppimisen tärkeä edellytys on dialogi, vuoropuhelu, jolla

tarkoitetaan kokemuksellista vastavuoroisuutta muiden kanssa, avointa, syvällistä ja aitoa keskustelua ja kuuntelua. (Viitala 2008, 135 - 136, 166 - 167, 187.)

Ihmisen oppimiseen vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Uusi tieto omaksumaan liittämällä se aiemmin opittuun tietoon. Tietoa ei voi siirtää kenellekään. Reflektion, kokemusten peilaamisen ja arvioinnin avulla voidaan opittua jäsentää. Yhteistoiminnallisuus edistää yhdessä oppimista. Sosiaalisen oppimisen perinne korostaa ihmisten oppimista toisiltaan, kaikkea ei tarvitse oppia itse, vaan voi ottaa mallia toisista. Sosiaalisen oppimisen näkemys korostaa oppimisympäristöä. Konstruktivisen oppimisnäkömyksen mukaan kokemus herättää oppijassa sisäisen pohdinnan ja käsitteellistämisen, toiminnan ja muuttuneen kokemuksen. Siinä korostuu itseohjautuvuus ja vuorovaikutus. Motivaation merkitys on tärkeä oppimisessa. Ihminen oppii vain sitä, mitä hän haluaa oppia. (Manka 2006, 111 - 115.)

Monimutkaistuva työelämä vaatii sosiaalisia taitoja, joustavuutta, suuntautumista, orientoitumista, suunnittelua, päätöksentekoa ja kontrollia sekä ongelmanratkaisukykyä. Työn jatkuvasti muuttuessa työntekijältä vaaditaan voimavaroja opetella jatkuvasti uutta. Osaaminen auttaa selviytymään työssä ja elämässä sujuvammin, tuo arvostusta, tarpeellisuuden ja pätevyyden tunnetta, tukee taustalla olevia tarpeita: autonomiaa, kompetenssia ja läheisyyttä. Hyvä ammattitaito vaatii tietoja, taitoja, valmiuksia ja asenteita, työtehtävien hyvää hallintaa, itsenäistä suoriutumista ja tuottaa onnistumista. Ammattitaidon kehittäminen vaatii sen erittelemistä, arvioimista ja jäsennystä kehityskeskustelu- ja osaamiskartoitusjärjestelmin (osaamisluekkelo, -puu ja -ympyrä). (Viitala 2008, 109 - 114.)

Muuttuva työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto jatkuvaan oppimiseen. Ihanteellisissa tapauksissa yksilön ammatillinen kasvu jatkuu koko työiän ajan, jolloin elinikäisen oppimisen vaatimus korostuu. Tämän vuoksi on tärkeä tukea työntekijöiden oppimisvalmiuksia ja oppimismyönteisyyttä. Tieto- ja viestintätekniiikan osaamisen merkitys korostuu. Täytyy hallita nykyaikaisia tiedonsiirto ja yhteydenpitovalineitä; sähköistä viestintää. Osaamisen tunnistaminen on tällä hetkellä työssäni irtisanottujen ja työttömäksi joutuneiden parissa keskeistä. Työttömäksi joutuneet törmäävät oman osaamisensa tunnistamiseen, ammattitaito- että työelämätaitovalmiuksiin työnhakuprosessissa. Heille ei ole mitenkään yksiselitteistä arvioida omaa osaamistaan. Välttämättä työuralla ei ole koskaan aiemmin tarvinnut niin tehdä. Osa

on juuri kokenut tulleen loukatuksi irtisanomistilanteessa. Ammattiylpeys, käsitys osaamisesta on saanut vahvan kolahduksen.

3.3.2 Kompetenssi

Tällä hetkellä työmarkkinoilla tehdään laaja-alaisesti töitä tarvittavan osaamisen varmistamiseksi. Työntekijöiden rekrytoinneissa entistä useammin pätevyysvaatimusten sijasta tai lisäksi kysytään ns. pehmeitä taitoja ja kompetensseja. Työvälistytyksessä pitäisi pystyä laajentamaan ammatti- ja tutkintoluokituksia myös ammatteihin ja tutkintoihin liittyvillä kompetensseilla. Euroopan komissio on käynnistänyt hankkeen, jossa on tavoitteena luoda yhteistä eurooppalaista ymmärrystä taidoista, kompetensseista ja ammatillisesta terminologiasta ja yhdistää Euroopan maiden ammatilluokitukset sekä saada aikaan kaikilla EU:n kielillä käytettävissä oleva työväline vuoden 2011 aikana. (Simola 2010, 1.)

Kompetenssin suomenkielisistä vastineista eniten on käytetty käännöksiä *osaaminen*, *pätevyys* ja *valmius*. Kompetenssilla tarkoitetaan kyvykkyyttä täyttää jokin velvoite tai toimia joissain tietyssä tilanteessa minimin ylittävällä tavalla. Valmiutta suorittaa työelämässä jokin työtoiminto tai tehtäväkokonaisuus kutsutaan työelämän kompetenssiksi. Kompetenssin käsitettä käytetään yleisesti hyvin väljästi ja mieluiten voisikin puhua yksittäisistä kompetensseista ja osaamisista. Kompetenssi, taito, kvalifikaatio, kyky, kapasiteetti, tehokkuus ja taitavuus ovat kaikki sidoksissa toisiinsa. Kompetenssiajattelussa on huomio yksilön sijasta yksilöstä ympäristössä, siinä kuinka yksilö sopeutuu ympäristöönsä. Kompetenssiajatteluun liittyy, että valmiuksia voi kehittää ja ne kehittyvät esim. muuttuvan työelämän tarpeisiin. Niitamon mukaan kompetenssiajattelu sopii hyvin työhallinnon alalle, jossa on tavoitteena kartoittaa ja arvioida asiakkaiden olemassa olevia valmiuksia ja tukea niiden jatkuvaa kehittämistä sekä uusien taitojen hankkimista. (Simola 2010, 3 - 6; Niitamo 2003, 141 - 142, 145, 167 -168.)

3.3.3 Motivaatio

Työmotivaatiotutkimusten mukaan motivaatioon vaikuttavat työ, työympäristö ja työntekijän persoonallisuus. Palkitsevuus voi olla sisäistä eli työn sisällöstä lähtevää tai ulkoista eli palkkioihin tai muihin etuuksiin perustuvaa. Palkka ei enää ole ainoa

motivaation lähde työlle, työltä haetaan muita arvoja. Itsemääräämisoikeus on tärkeä motivaatiotekijä. (Viitala 2009, 158 - 159.)

Sisäinen motivaatio perustuu autonomian eli itsemääräämisen ja kompetenssin eli koetun pystyvyyden tarpeisiin. Työelämässä kaikki mikä vaikuttaa itsemääräämiseen ja kompetenssin tunteeseen vaikuttaa sisäiseen motivaatioon. Riittämätön osaaminen syö työmotivaatiota ja toiminta on silloin tehotonta. Myös osaamiseen nähden liian helpot työt voivat aiheuttaa kuormittumista. Yrityksen on luotava oppimiselle suotuisat edellytykset ja mahdollisuudet, vastuu oppimisen kehittymisestä on myös jokaisella työntekijällä itsellään. (Viitala 2009, 180 - 183, 212.)

Pitkäkestoisten työsuhteiden merkitystä laadun ja tehokkuuden elementtinä ja sitoutumiseen ja luottamukseen perustuvana arvostetaan. Osaaminen on spesifiä ja kertyy vasta ajan ja kokemuksen karttuessa. Vie yleensä kolmesta kuukaudesta vuoteen, että oppii tuntemaan alan ja oman osaaminen liittyvänä muiden osaamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Henkilöstöä helposti vähentävä ja lisäävä ”pumppaava” henkilöstövoimavarojen muodostuminen perustuu lyhytjänteiseen henkilöstöpolitiikkaan. Syitä henkilön sitoutumiseen suhteessa organisaatioon, ovat halu työskennellä organisaatiossa, työntekijän arvioima tuotos-panos, velvollisuudentunne, arvoihin perustuva työetiikka, uraan sitoutuminen ja työtehtäviin kiinnittyminen. Sitouttamiskeinoja ovat mm. kilpailukykyinen palkka, henkilöstöedut, kehittymismahdollisuudet, joustavuus työajoissa, mahdollisuus työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä kiinnostava työ. (Viitala 2009, 88 - 90, 111.)

3.3.4 Vuorovaikutus

Vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys työyhteisössä toimimiselle ja yhdessä tekemiselle. Toimiva vuorovaikutus lisää jaksamisen kokemista työyhteisössä. Vuorovaikutus on ihmisten välistä merkitysten ja tunteiden vaihtoa, hyvän vuorovaikutuksen perusta on itsetuntemus. Hyvää vuorovaikutusta tuetaan antamalla rakentavaa palautetta, kuuntelemalla, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta sekä luomalla toivoa. Paasivaara jakaa vuorovaikutuksen kolmeen: kevyehköön rupatteluun, varsinaiseen ammatilliseen keskusteluun ja kokemuksi ja tunteita jakavaan keskusteluun. Työyhteisössä hyväksyttäväksi koetaan yleensä tavanomainen tai sovinnainen keskustelu, yhteisen merkityksen etsintä. Dialogiin kuuluu osapuolten kiinnostus toisten esittä-

miin näkökulmiin ja rohkeus uusien ideoiden yhteiseen kehittelyyn. Vuorovaikutukseen kuuluu rehellisyys ja avoimuus, osapuolten samanlainen tieto ja käsitys kumppanuudesta ja yhteistyöstä, mitkä ovat pohja luottamuksen rakentumiselle. (Paasivaara 2009, 28 - 30; Heikkilä & Heikkilä 2001, 12 - 13, 56 - 58; Mäkipeska & Niemelä 2005, 26, 33.)

Hyvä vuorovaikutusosaaminen on vaativa osa ammatillista osaamista, se on ennalta arvaamatonta ja jokainen vuorovaikutustilanne on hyvin erilainen sekä molemmista osapuolista vahvasti riippuva. Työyhteisössä hyväksyttäväksi koetaan yleensä tavanomainen tai sovinainen keskustelu. Keskustelun luonne voi olla yksilöä korostavaa tai yhteisen merkityksen etsintää. Heikkilä jakaa keskustelutyylit neljään: raaka debatti, tavanomainen keskustelu, taitava keskustelu ja dialogi. (Mönkkönen 2008, 50, Ross 1998; Heikkilä & Heikkilä 2001, 56.)

Paasivaaran (2009, 29) mukaan varsinaisessa ammatillisessa keskustelussa puhutaan työstä ja työhön liittyvistä asioista sekä pyritään löytämään yhdessä asetetuille tavoitteille keinoja saavuttaa ne. Kokemuksia ja tunteita jakava keskustelu, jossa osapuolet voivat rehellisesti ilmaista näkemyksiään, mielipiteitään, työn motivoivia ja innostavia puolia ja toisaalta harmistustaan, on myös jaksamisen kannalta tärkeää.

4 TYÖTTÖMYYS

Työttömyyden negatiivisia vaikutuksia voi vähentää sosiaalinen tuki, hyvät selviytymiskeinot ja pahentaa esimerkiksi useat työttömyysjaksot, korkea ikä, häpeä, taloudelliset vaikeudet, alkoholin runsas käyttö ja mielenterveysongelmat. Yksilön työkeskeisyydellä, omalla arviolla työttömyyden negatiivisuudesta, uskolla uudelleen työllistymisestä, itsetunnolla ja ajankäyttökyvyllä on vaikutus työttömyyden aiheuttamiin vaikutuksiin. Tärkeä olisi saada tutkimusta esimerkiksi häpeän vähentämiseksi ja sosiaalisen tuen lisäämiseksi. (Heponiemi 2010, 15 - 16.)

Työttömien henkilöiden koherenssin tunne on matalampi kuin työssä olevien henkilöiden tai muun väestön koherenssi. Työllisyysintervention avulla koherenssin tunnetta voidaan kuitenkin vahvistaa. Positiiviset muutokset havaittiin uuden työpaikan kuuden kuukauden seuranta-ajan kuluessa löytäneillä. Vahva koherenssi ennusti uudel-

leentyöllistymistä ja opintojen aloittamista kuuden kuukauden seuranta-ajan kuluessa. (Vastamäki 2009.)

4.1 Työttömyyden vaikutukset terveyteen

Hyvä työkyky lisää hyvinvointia ja tukee työllistymistä, kun taas työttömyys vaikuttaa tutkimustulosten mukaan haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Työttömät voivat huonommin ja ovat työllisiä sairaampia. Työttömyyden pitkittyminen altistaa sosiaalisille ja terveydellisille sekä psykososiaalisille ongelmille. Terveystilan heikkeneminen ja puutteet työkyvyssä ovat usein esteenä työllistymiselle ja voivat johtaa syrjäytymiseen. Työttömiltä puuttuvat työterveyshuollon kaltaiset ennaltaehkäisevät järjestelmälliset palvelut. Toisaalta huono terveys ja heikentynyt toimintakyky voivat johtaa työttömyyteen. Työttömyydestä ja siitä johtuvasta heikentyvästä terveydestä voi muodostua itseään vahvistava kierre. Terveystilan ja työttömyyden sekä henkisen hyvinvoinnilla on selvä yhteys ja vaikutukset molempiin suuntiin. Tutkimustiedon valossa irtisanomisilla on vaikutusta työnsä menettäneiden terveyteen. (Sinervo 2009, 5 - 7, 14; Mäkitalo 2010, 181.)

Pitkäaikaistyöttömien terveystalouden kehittämishankkeessa (PTT) terveystarkastuksiin ohjautuneissa useilla todettiin terveydellisiä riskitekijöitä mm. elämäntapoihin ja mielenterveyteen liittyen enemmän kuin työikäisillä keskimäärin. Terveystarkastus sai työttömät kiinnittämään huomiota terveyteensä ja terveystottumuksiinsa. Heikko taloudellinen tilanne ja terveyskeskuspalvelujen sirpaleisuus heikentävät työttömien mahdollisuutta hoitaa terveyttään ja työkykyään. (Saikku 2009, 5.)

Työ- ja terveys-tutkimuksessa kaikista työikäisistä terveytensä hyväksi koki 63 %, keskinkertaiseksi 29 % ja huonoksi 6 %. Tutkimuksen mukaan työttömyyden kesto vaikutti terveydentilakokemukseen. Alle puolivuotta työttömänä olleet koki 57 % terveydentilansa hyväksi ja pidempään työttömänä olleista vain 49 %. Myös pitkäaikaistyöttömien terveystalouden kehittämishankkeessa tulos oli samansuuntainen, alle vuoden työttömänä olleet eivät kokeneet terveydentilaansa huonoksi ja yli kolme vuotta työttömänä olleista 39 % taas koki. Työttömyyden keston vaikutuksia terveyteen todettiin myös Terveys 2000-tutkimuksessa. Työttömyyden pitkittyessä ihmisten arvio terveydentilastaan ja työkyvystään laskee. (Saikku 2009, 46, 49.)

Pitkäaikaistyöttömien kokemuksena työttömyys vaikuttaa negatiivisesti itsetuntoon ja omanarvontuntoon. Terveysongelmien kasaantumisen myötä työkyvyttömyys aiheuttaa häpeän ja arvottomuuden tunnetta. Työttömyys hankaloittaa arjen rytmittämistä, laskee vireyttä ja energisyyttä tarttua asioihin sekä vaikuttaa alentavasti mielialaan. Terveyttä edistävinä tekijöinä pitkäaikaistyöttömät kokivat hyötyneensä liikunnasta, hyötyliikunnasta, kävelystä, pyöräilystä, soutamisesta ja uinnista. Myös luonto, kuntouttava työtoiminta, vapaaehtoistyö, lyhyetkin työsuhteet ja kurssit koettiin tärkeiksi. Arjen tärkeimpänä rytmittäjänä pitkäaikaistyöttömät kokivat perheen, kotiaskareet ja lemmikkien hoitamisen. Muina terveyttä edistävinä tekijöinä olivat sanaristikot, käsi-työt, karaoke ja sauna. (Venäläinen 2010, 21 - 25.)

Pitkäaikaisterveellä tarkoitetaan vähintään kolme vuotta työsuhteessa ollutta henkilöä, joka ei ole ollut poissa sairauden vuoksi kahden viime vuoden aikana. On toki tärkeää tietää miksi 5 % työntekijöistä sairastaa, mutta oleellista on tarkastella sitä, mikä saa 95 % pysymään terveinä. Pitkäaikaisterve henkilö viihtyy työssään, suosittelee mielellään työpaikkaansa muille, sairastaa vähemmän ja kärsii vähemmän somaattisia tai psyykkisiä vaivoja tai oireita (infektioita, stressiä, ahdistusta ja levottomuutta) kuin vertailuryhmään kuuluvat. On vähemmän masentunut, nukkuu yönsä hyvin, kokee fyysisen kuormituksen vähemmän kuormittavana kuin vertailuryhmään kuuluvat. Kokee työn haasteena, positiivisena stimulanssina, jossa saa käyttää osaamistaan ja ”laittaa itsensä likoon”. Ei ole huolissaan terveydestään. Kokee työilmapiirin hyvänä. Harrastaa useimmiten liikuntaa lähes päivittäin. Käyttää työterveyshuollon palveluja yhtä paljon kuin vertailuryhmäläiset saadakseen hyviä neuvoja ja taitoja säilyttääkseen hyvän työkyvyn ja terveyden. Suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteen. 84 % pitkäaikaisterveistä uskoo terveytensä olevan hyvä kahden vuoden kuluttua, vertailuryhmäläisistä vain 50 %. (Caven-Suominen 2005, 7 - 8.)

Aktiivinen aikainen puuttuminen ohjaa oikea-aikaiseen ja mahdolliseen työkyvyn heikkenemisen varhaiseen huomioimiseen. Tarvitaan työterveyshuollon lääkinnälliseen ja mahdolliseen ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamista ja jatkuvaa toisaalta ammattitaidon ja osaamisen pätevöittämistä. Entä kun työtä, joka jo sinänsä ylläpitää terveyttä, ei ole? TyöKuntoValmennus voi olla tällainen kokonaisvaltainen väliintulo, varhaisen puuttumisen keino.

4.2 Työn menettäminen

Irtisanomisen kohteeksi voi joutua kuka tahansa työntekijästä toimitusjohtajaan. Työpaikan menetys ja työttömäksi joutuminen tiedetään oleva vakava riski niin fyysiselle kuin psyykkiselle terveydelle. Soili Poijula (2003) on tehnyt selviytymisoppaan: Miten selviytyä työpaikan menetyksestä, työnsä menettäneille. Irtisanotun elämään voi tulla muitakin menetyksiä muun muassa taloudellisia vaikeuksia, jolloin selviytyminen kysyy voimavaroja. Irtisanotuilta odotetaan, että he työpaikan saadakseen olisivat valmiita muuttamaan kodistaan ja paikkakuntaa. Selviytymisen kannalta olisi tärkeää, ettei monia muutoksia olisi samanaikaisesti. (Pojula 2007, 10.)

Peräkkäisillä työn menetyksillä voi olla yhteyttä vaikutuksia henkilön hyvinvointiin. Ensimmäisen työn menettämisen vaikutus on suurin ja kahden työn menetys lisää riskiä sairastua masennukseen, mutta tästä useammat työn menetykset ei kumulatiivisesti enää lisää riskiä. (Heponiemi ym. 2008, 16 - 17.)

Vuosikymmenien työnteon jälkeen irtisanotuksi tuleminen koetaan erityisen loukkavana, elämäntyön hukkaan valumisena ja ihmisarvon mitätöitymisenä. Lisäksi he menettävät työpaikan ohella työkaverit, ympäristön, turvallisuuden tunteen ja luottamuksen. Irtisanotuista suuri osa kokee tulleen petetyksi, huijatuksi ja loukatuksi. Useille ihmisille irtisanominen ja työpaikan menetys on heidän elämänsä pahin kriisi. Aluksi pahimman vihan, hämmennyksen ja epätoivon keskellä irtisanottu voi kokea ahdistusta ja epätoivoa. Myös surullisuutta, tuskaa, tyhjyyden tunnetta, masennuksen oireita, toivottomuutta ja psykosomaattista oireilua voi esiintyä. Lisäksi työpaikan menetykseen liittyy nolous ja häpeää jopa eristäytymistä. Ihminen reagoi kriisiin tunteillaan, elimistöllään tai käyttäytymisellään. Tunteisiin ja mielialaan liittyviä muutoksia ovat epävarmuus ja masentuneisuus. Elimistön oireiluna lisääntyvät muun muassa unihäiriöt, päänsärky ja vatsavaivat. Kriisin kokemiseen vaikuttavat käsitykset omista selviytymismahdollisuuksista. Toipumista eniten helpottaa aktiivinen toiminta, joka parhaimmillaan johtaa uuden työpaikan löytymiseen. Toistuvat irtisanomiset ovat ihmisen selviytymisen kannalta vaarallisempia. (Pojula 2007, 12; Poijula 2009, 25 - 27; Saarelma-Thiel 2009, 28 - 29.)

Siirtymä on normaalin elämänkulun vaihe, ei pelkästään kriisi, eikä se ole myöskään ikään sidottu. Elämänkulku nähdään nykyisin monivivahteisena ja eri elämäntilanteiden

samanaikaisina ja peräkkäisinä toimintoina, siirtyminä. Sosiologit puhuvat siirtymistä roolimutoksina opiskelussa, ihmissuhteissa tai työssä ja psykologit silloin, kun ihminen pohtii elämänrakennettaan tai sen muuttamista. Työelämäkulussa tapahtuvat siirtymät, kiinnittyminen työelämään, eteneminen työuralla, työuran tienhaarat, työkyvyn vaihtelu ja työelämästä poistuminen, vaikuttavat sekä yksilöön että yhteisöön. Työtehtävien muutos, työttömyysuhka tai työpaikan menettäminen ovat työelämän tienhaaroja, siirtymiä, joihin työpaikkojen sekä työ- ja elinkeinoviranomaisten olisi tarjottava tukea edistääkseen ripeää uudelleensijoittumista. (Saarelma-Thiel 2009, 16 - 20.) TyöKuntoValmennuksessa käsitellään työn menettämistä kriisin sijasta siirtymänä työstä työttömyyteen ja takaisin työhön.

4.3 Työvoimakoulutus

Työhallinnon työllistämisen tukitoimenpiteillä ja ammatillisella kuntoutuksella pyritään edistämään ammatillista suunnittelua, työllistymistä ja työssä pysymistä niille työttömille tai työssä oleville henkilöille, joilla on todetun sairauden tai vamman vuoksi vähentyneet mahdollisuudet saada työtä, säilyttää työ tai edetä työssään. Toimenpiteet voivat olla ammatinvalinta- tai urasuunnittelua, terveydentilan selvityksiä, koulutus ja työkokeiluja, ohjausta ja neuvontaa työhön tai koulutukseen, työvoimapolitiittista työvoimakoulutusta tai vajaakuntoisen työhön sijoituksen tukitoimia (mm. työolosuhteiden järjestelytuki). (Järvikoski & Härkäpää 2005, 64 - 65.)

Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen keskeisenä tehtävänä on osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen ja työvoimapolitiittien ennaltaehkäisy. Ammatillisen työvoimakoulutuksen tavoitteena on työnhakijan työllistyminen. Valmentavassa työvoimakoulutuksessa on tavoitteena työnhakijan perusvalmiuksien ja yleisten taitojen lisäksi motivoiminen uuden työn, ammatin tai koulutuksen valinnassa. (Työvoimakoulutuksen yleiset ohjeet, 2010.)

Ammatilliseen ja valmentavaan työvoimakoulutukseen sisältyvien fyysisen ja psyykkisen kunnon sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen tähtäävien osioiden tarkoituksena on tukea ja aktivoida opiskelijoita itsestä huolehtimiseen, omaehtoiseen liikuntaan ja toimintakyvyn ylläpitoon. Tavoitteena on parantaa opiskelijoiden jaksamista, vireyttä, mielialaa ja elämän tyytyväisyyttä. Tämä osio tulee sisältyä kaikkiin yli kol-

me kuukautta kestäviin ammatillisiin ja valmentaviin koulutuksiin. (Työvoimakoulutuksen yleiset ohjeet, 2010.)

Työnhakuvalmennusta tulee sisältyä koulutukseen huomioiden opiskelijoiden yksilölliset tarpeet, jatkosuunnitelmat ja mahdollinen aikaisempi työnhakuvalmennus. Tavoitteena työnhakuvalmennuksessa on saada mahdollisimman konkreettinen kuva työmarkkinatilanteesta, omista mahdollisuuksista työllistyä ja saada valmiudet hakea työpaikkoja. Myös sähköisten palvelujen hyödyntämiseen on kiinnitettävä huomiota ja tutustuttava mm. CV-nettiin. (Työvoimakoulutuksen yleiset ohjeet, 2010.)

Työvoimakoulutuksen yhteiskehittämiseen ja henkilökohtaistamiseen liittyvän SaTu-hankkeen (2008) loppuraportissa todettiin työvoimakoulutuksen olleen aiemmin perinteisesti *vain* koulutusta. Hankkeessa kehitettiin työvoimakoulutukseen laajempaa asiakaspalveluprosessia, joka sisältää työllisyyttä edistäviä henkilökohtaistettuja palveluja. Hankkeeseen kuuluvassa Osaaminen esiin -osahankkeessa tavoitteena oli tukea opiskelijaa ammattitaitonsa ja uramotiivien jäsentämisessä, osaamisvajeiden tunnistamisessa ja työnhakutaitojen parantamisessa sekä selvittää työllistymisen esteet ja etsiä ratkaisukeinoja koulutuksen, työnhaun tai uuden uran löytymiseksi. Hankkeen opiskelijapalautteen mukaan henkilökohtainen jäsentäminen ohjaajan tapaamisissa, henkilökohtaistaminen, koettiin tärkeäksi. Aikuiskoulutuksen ja työhallinnon toimijoiden yhteiskehittämisellä parannettiin henkilökohtaistamista. (Jääskeläinen ym. 2008, 7, 12, 15.)

5 KUNTOUTUS MUUTOKSESSA

Kuntoutuksen merkitys on yhteiskunnallisesti ajankohtainen. Kuntoutus on toimintamuotona muutoksessa ja suurien haasteiden edessä. Yhteiskunnan muuttuessa on kuntoutuksenkin muututtava. Suomalaisella kuntoutuksella on eroa monien muiden maiden kuntoutustoimintaan. Seuraavina vuosikymmeninä tarvitaan monialaista, poikkitieteellistä osaamista työkyvyn ja työssä jaksamisen, ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen, toimintakyvyn ja arjessa selviytymisen tueksi. Kuntoutuksessa korostuu asiakaslähtöisyys ja asiakkaan osallistuminen. Kuntoutuksen tavoitteena on tukea ihmistä elämän riski- ja muutostilanteissa. Tuen tarve voi liittyä sairastumiseen, työttömyyteen, vammautumiseen, syrjäytymisen uhkaan tai muuhun muutostilanteeseen.

Yhteiskunnallisesti kuntoutus voidaan nähdä sosiaalisena investointina ja odotusarvona on kuntoutujan työssäolovuosien lisääntyminen. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 3; Järvikoski & Härkäpää 2011, 33.)

Ammatillinen kuntoutus on myös muutoksessa. Ammatillisen kuntoutuksen mallit kaipaavat rakenteellista kehittämistä, jotta ne pystyvät vastaamaan 2000-luvun työmarkkinoiden ja työelämän muutoksiin. Tämä edellyttää tutkimuksen ja kehittämistoiminnan uudenlaista vuorovaikutusta sekä kuntoutustoiminnan kehittämistä alueellisesti ja paikallisesti. Oleellista myös on, millaista on kuntoutuksen ammattilaisten ajattelu, toimintatavat sekä toimintakulttuuri. (Lindh & Suikkanen 2008, 59.)

5.1 Kuntoutuksen määrittelyä

Kuntoutus ei ole siis pelkästään korjaavaa toimintaa vaan siihen sisältyy myös ennakoitavissa olevia haittoja ehkäisevä näkökulma. Kuntoutus on tavoitteellista toimintaa. Kohteena on yksilön lisäksi yksilön ja ympäristön suhde ja tavoitteena ihmisen tai ihmisryhmän elämätilanteen muutos parempaan elämätilanteeseen kohti positiivista muutosta pois ongelmallisesta nykytilanteesta. Muutos voi ilmetä elämän mahdollisuuksien avartumisena, voimavarojen vahvistumisena, uusien mahdollisuuksien löytymisenä, toiminnan esteiden poistumisena, parempana elämänlaatuna tai arkielämän selviytymisenä, työllistymisenä, paremmin työssä jaksamisena tai työ- tai opiskeluvuoden kohentumisena. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 35; Järvikoski & Härkäpää 2011, 33.)

Kuntoutusselonteon (2002) mukaan kuntoutus on suunnitelmallista, monialaista ja pitkäjänteistä toimintaa, jonka tavoitteena auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämätilanteensa. Monialaisuus tarkoittaa kuntoutusprosessiin sisältyviä usean eri ammatin edustajien asiantuntemukseen perustuvia toimenpiteitä. Kuntoutus on tyypillisesti prosessinomaista, pitkäkestoista ja kuntoutujalle kasvu- ja oppimisprosessi. Kuntoutus toteutuu erilaisista vaiheista ja katkeamattomista toimenpiteistä; nykytilanteen ja tavoitteiden määrittämisestä, ohjauskeskusteluista, kokeiluista ja harjoitteluista. Edellisen vaiheen kokemukset hyödynnetään seuraavissa vaiheissa. Tavoitteellinen kokonaissuunnitelma ja sen etenemisen seuranta erottaa kuntoutuksen hoidosta, koulutuksesta ja työhönsijoituksesta. Kuntoutus on myös toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen tähtäävä muutosprosessi ihmisen ja ympäris-

tön välillä. Kuntoutuksen tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen kansantalouden kannalta huoltosuhteen parantamiseksi ja muiden sosiaali- ja terveystalouden vähentämiseksi. (Kuntoutusselonteko 2002, 3, 6 - 7.)

Kuntoutus on oppimista ja kasvatuksellinen, ongelmia ratkova, toimintarajoitteisiin kohdistuva prosessi, mikä tähtää potilaan sosiaalisen osallistumisen ja hyvinvoinnin optimointiin vähentäen uraan tai perheeseen kohdistuvia paineita. Kuntoutus palvelee mm. syrjäytyneitä tai sen uhkaamia palauttamalla kuntoutusprosessin avulla henkilö oikeudenmukaiseksi katsottuun asemaansa yhteisössään. Kuntoutuksen moniammattisuus tulee esille kuntoutustyöryhmässä. Sen jäsenet tekevät oman tieteensä ja ammatinsa mukaisia havaintoja, käyttävät menetelmiä ja tulkitsevat havaintojaan ammatin mukaisesti. ILO:n (1981,1983) mukaan kuntoutuksen tavoitteena on vajaakuntoisten ihmisten työmahdollisuuksien edistämisen ja vajaakuntoisiin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja yhteiskuntaan integroituminen. Kuntoutuksella tarkoitetaan toimintakykyyn vaikuttavien haittojen ehkäisemistä, poistamista tai vähentämistä ja kuntoutujan itsenäisen suoriutumiskyvyn parantamista ja elämänhallinnan tukemista. Ammatillinen kuntoutus (ILO 1955) on työmenetelmän, toimenpiteiden, kohteen ja tehtävän avulla kuntoutuksen osaprosessi. (Matinvesi 2010, 13, 18 - 22, 30 - 32, 91 - 94; Järvikoski & Härkäpää 2005.)

Työikäisten kuntoutuksen juuret ovat sotien jälkeisessä työvoimapulassa, mahdollisimman moni sotainvalidi oli saatava takaisin työhön. Kuntoutuksen avulla täytettiin sodan seurauksena työmarkkinoille syntyneitä aukkoja. Sodassa vammautuneita tarvittiin, heitä testattiin, arvioitiin ja autettiin työkuntoisiksi jälleenrakennustöihin ja sotakorvausten maksamiseksi. (Ylisassi 2009, 5 - 6.)

Kuntoutuksen perusteeksi on vähitellen hyväksytty työkyvyn heikkenemisen tai vakavan sosiaalisen syrjäytymisen uhka. Tarkastelun kohteena on perinteisten kuntoutuksen osa-alueiden, vammaisten ja vajaakuntoisten rinnalla, työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta ja pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien kuntoutus, kuntouttava työtoiminta ja erilaiset aktiiviset sosiaalipolitiikan kokeiluhankkeet sekä vanhusten ja ikäihmisten kuntoutus. Kuntoutuksen tavoitteena on aina ihmisen elämäntilanteen muutos, pyrkimys ongelmallisesta tilanteesta pois kohti voimavarojen vahvistumista ja parempaa elämäntilannetta. (Kuntoutusselonteko 2002; Järvikoski & Härkäpää 2005, 13, 35 - 36.)

Uusia kuntoutusalan toimijoita on tullut jatkuvasti lisää ja uusia on pyrkimässä työikäisten kuntoutuksen pariin väistyvän veteraanikuntoutuksen vaatiessa kuntoutuksen toimijoilta kilpailussa mukana pysymistä. Kelan kilpailutusten lisäksi kuntoutustyölle asettaa uusia haasteita markkinointiosaamisen ja erikoistumisen vaatimus. Kela määrittää sisällön painotukset, joiden pohjalta kuntoutuskeskusten on kehitettävä ja muutettava toimintaansa vastaamaan Kelan vaatimuksia. Tämä vaatii jatkuvaa ajassa ja työn muutoksessa ”jyvällä” pysymistä. Työpaikoilla on meneillään työn ydintä, työn tekemistä koskeva muutos. Muutokset ovat äkillisiä, toistuvia jopa dramaattisia. Mutta myös epädramaattisia, kuten uuden teknologian käyttöönotto, organisaatiomuutoksen lanseeraus ja tuotevalikoiman uudistaminen, tapahtuu. Näiden muutosten ja niiden vaikutusten ymmärtämiseen tähtää tuotanto- ja palvelukonseptin muutokseen pureutuva tutkimus. (Mäkitalo 2008, 12.)

5.2 Kuntoutuksen lähestymistavat

Kuntoutukseen sopii kokonaisvaltainen, holistinen, ihmiskäsitys, joka käsittää ihmisen fyysisen ja psyykkisen sekä sosiaalisen ja kulttuurisen puolen. Käsityksen mukaan ihminen on kokonaisuus, enemmän kuin osiensa summa. Hyvinvointi merkitsee tyytyväisyyttä ihmisenä olemisen, ihmisyyden toteuttamista ja elämänlaatua. Rauhala kuvaa holistista ihmiskäsitystä kehollisuuden (fyysen), tajunnallisuuden (psykye) ja situationaalisuuden (elämäntilanne) pohjalta. Nykyinen monialainen kuntoutus edellyttää olemassaolon eri muotojen samanaikaista tutkimista ja niissä tapahtuvien mahdollisten muutosten tukemista. Olemassaolon perusmuodot ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa ja yhteen osa-alueeseen vaikuttaminen heijastuu toisiin. Pienikin muutos, alkusysäys, esimerkiksi fyysisten esteiden tunnistaminen ja poistaminen voi vahvistaa välittömästi myös psyykkisiä voimavaroja ja lisätä sosiaalisen osallistumisen mahdollisuuksia. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 30 - 32.)

Kuntoutuksessa keskeisinä käsitteinä ovat hallinta- ja pystyvyyskäsitteet sekä erilaiset selviytymisstrategiat, elämänhallinta ja valtaistuminen (tai voimaantuminen). Empowerment-käsitteellä on yhteys motivaatio-käsitteeseen. Empowerment tarkoittaa ihmisen oman voiman kehittymistä ja vastuun ottamista omasta kehittymisestään ja työnsä suunnittelusta. Empowerment tarkoittaa siis voimaantumista, mikä tarkoittaa rohkaistumista, aktivoitumista sekä omien kykyjen käyttöönottoa. Yksilön kohdalla

valtaistuminen voi ilmetä itseluottamuksena ja hallinnan tunteena. Pystyvyysuskouksen mukaan ihminen uskoo, että pystyy halutessaan toteuttamaan ne toiminnot, jotka tarvitaan haluttuihin tavoitteisiin pääsemiseksi. Zimmermanin ja Warschauskyn (1989) mukaan valtaistuminen on lopputulos prosessista, jossa yksilöllä tai ryhmällä vahvistuu mahdollisuus vaikuttaa oman elämäntilanteen kannalta merkittäviin sosiaaliin, taloudellisiin ja poliittisiin voimiin. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 130 – 131; Järvikoski & Härkäpää 2011, 134, 141 - 143.)

Ihminen voi omilla päivittäisillä ratkaisilla vaikuttaa omaan terveyteen ja hyvinvointiinsa. Uusimmat tutkimukset vahvistavat elämäntapamuutosten ja itsehoidon merkitystä kansansairauksien ehkäisyssä. Valmentavalla ohjaustyylillä pyritään hyödyntämään vuorovaikutuksellisia keinoja elämäntapamuutosten tukemisessa luottamuksellisessa ohjaussuhteessa. Motivoivilla käytännöillä räätälöidään ohjaus ohjattavan elämään ja elämäntapoihin. Terveystuollon auktoriteettiasemaan perustuva ja riskejä korostava ohjaus on auttamattomasti mennyttä. (Turku 2007, 11 - 12.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen ammatillisen kuntoutuksen toimintamallien ja osaamisen hyödyntämistä uudenlaisen työhallinnon työvoimakoulutuksen toimintamallin kehittämisessä. Tavoitteena on selvittää TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden, työryhmän ja Te-toimiston yhteistyökumppaneiden käsityksiä siitä, mistä teki- jöistä työkuuto rakentuu. Toisena tavoitteena on selvittää sekä Kruunupuiston moniammatillisen kehittämistyöryhmän, Te-toimiston yhteistyötahojen ja työvoimakou- lutukseen osallistuneiden kokemuksia toimintamallin kehittämisestä, yhteiskehittelys- tä. Opinnäytetyössä on toimintatutkimuksellinen ote kuten koko TyöKuntoValmen- nus-hankkeessa. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään uuden työvoimakoulutusmallin kehittämisessä ja TyöKuntoValmennus -hankkeen loppuraportissa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mistä työkuuto rakentuu vasta irtisanottujen ja lomautettujen, TyöKuntoVal- mennukseen osallistuneiden sekä työryhmän käsityksenä?

2. Millaisia kokemuksia TyöKuntoValmenukseen osallistuneilla, työryhmän jäsenillä ja TE-toimiston yhteistyötahoilla on yhteiskehittelystä?

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimusote sopii muun muassa tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista kiinnostuneeseen tutkimukseen sekä kun halutaan tietoa tiettyjen tapauksiin liittyvistä syyseuraussuhteista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa esitetään usein avoimia kysymyksiä valituille yksilöille tai ryhmille. Litterointia, puhtaaksi kirjoittamista, käytetään sen ymmärtämiseen, kuinka tutkittavat organisoivat puheensa tai kirjoituksensa. Etnografisessa tutkimuksessa on tarkoitus osallistujien, tutkittavien, havainnoinnin ja keskustelujen avulla saada tietoa, ymmärtää sekä kuvata ihmisryhmää ja tutkittavaa ilmiötä. (Metsämuuronen 2001, 14 - 16, 18 - 20.)

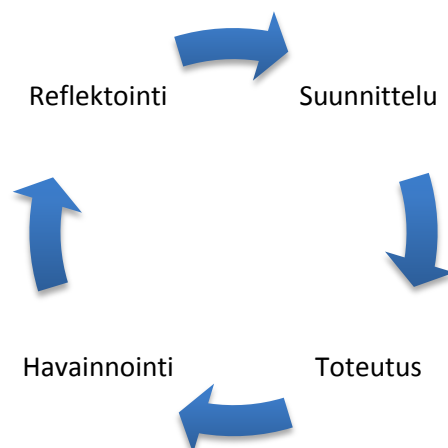
6.1 Lähestymistapana toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen perustajana esitetään useimmiten sosiaalipsykologian klassikko Kurt Lewin. Toimintatutkimuksen peruskäsitteitä ovat hänen mukaan yhteistoiminnallisuus, demokraattisuus sekä teoriaa ja käytäntöä muuttava luonne. Toimintatutkimuksessa sekä tutkitaan että yritetään muuttaa tai kehittää vallitsevia käytäntöjä. Lewin (1946) osoitti tutkimuksillaan, että työntekijöiden osallistumismahdollisuuksilla oli selvä yhteys työtyytyväisyyteen, työmoraaliin ja tuottavuuteen. Tutkimuksen avulla etsitään ratkaisuja ongelmiin - olivat ne sitten teknisiä, yhteiskunnallisia, sosiaalisia, eettisiä tai ammatillisia. Olennaista on se, että tutkittavat eli käytännöissä toimivat ihmiset otetaan aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen mukaan. Keskeistä on yhteistyö ja aktiivinen tekeminen tutkimisen ohella. Toimintatutkimuksessa lähtökohtana olevan reflektiivisyyden avulla pyritään uudenlaisen toiminnan ymmärtämiseen ja kehittämiseen (Kuula 1999, 29, 35; Metsämuuronen 2001, 29.)

Toimintatutkimus on yleisnimitys niille tutkimuksellisin keinoin käytäntöön kohdistuville interventioille, lähestymistavoille, joilla pyritään vaikuttamaan tutkimuskohteeseen. Toimintatutkimus on käytännön ongelmien ratkaisemiseen pyrkivää tutkimusta. Toimintatutkimuksella pyritään parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin esimerkiksi työyhteisössä. Toimintatutkimuksella voidaan pyrkiä myös kehittämään jo olemassa olevaa käytäntöä. Toimintatutkimus voi koskea yksittäistä henkilöä tai yleisemmin koko työyhteisön muutosprosessia. Tutkija

voi osallistumalla tutkittavan yhteisön toimintaan pyrkiä ratkaisemaan jonkin ongelman yhteisön kanssa yhdessä. Kritiikkiä toimintatutkimus on saanut osakseen tutkijoiden ja toimijoiden välisen yhteistyön mahdollisesta johtamisesta riippuvuussuhteeseen. Myöskään teoriaa ja käytäntöä ei aina onnistuta kytkemään toisiinsa. (Eskola & Suoranta 2005, 126 - 127; Metsämuuronen 2001, 28 - 29, 32.)

Toimintatutkimus muodostaa syklin tapaan etenevän prosessin, jossa toiminta ja sen tutkimus sekä arviointi ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa yhdistäen teorian ja käytännön interventioiden avulla. Peräkkäiset toimintasyklit muodostavat etenevän spiraalin; toiminta ei aina kehity eteenpäin, vaan painopisteet voivat muuttua ja tutkimusprosessin eri vaiheet voivat olla toistensa lomassa ja päällekkäin. Ensin valitaan päämäärät, sitten tutkitaan ja kokeillaan käytännössä mahdollisuuksia edetä. Sitten taas arvioidaan ja tarkennetaan päämääriä ja tehdään käytännön kokeiluja, jonka jälkeen taas arvioidaan. Tutkimusprosessissa vuorottelevat suunnittelu, toiminta ja toiminnan arviointi. Tutkimusaineistoa voidaan kerätä haastatteluilla, kyselyillä ja havainnoilla. Myös kirjallinen materiaali ja asiakirjat voivat olla tutkimusaineistona. Toimintatutkimukseen tuo läpinäkyvyyttä tutkimuspäiväkirjaan tallennetut havainnot, keskustelut, ajatukset ja kysymykset sekä yhteenvedot, jotka jäsentävät tutkijan ajatuksia. Keskeisenä ajatuksena toimintatutkimuksessa on toiminnan kautta oppiminen, learning by doing. Toimintatutkimus soveltuu hyvin kehittämistoimintaan, koska se mahdollistaa käytännön toiminnan kehittämisen teoriaa ja tutkimustietoa hyödyntäen. Kuviossa 5 on toimintatutkimuksen sykli Heikkisen mukaan. (Heikkinen ym 1999, 36 - 37; Metsämuuronen 2001, 29; Kuula 1999, 218; Veijola 2004, 37 - 38, 89, 110.) Kuviossa 6 (sivu 38) esitetään tämän opinnäytetyön tutkimuksen kulku Heikkisen toimintatutkimuksen sykliä mukaillen.



Kuvio 5. Toimintatutkimuksen sykli (Heikkinen 2007, 35)

Toimintatutkimuksessa reflektoinnilla tarkoitetaan osanottajien kantaa ottavaa keskustelua, pohtimista, erilaisten vaiheiden käytännössä onnistumisen sekä tavoitteiden toteutumisen tutkimista. Reflektoinnissa tuodaan esille erilaiset mielipiteet, väitteiden ja tietojen perustelut, joita ryhmä tarkastelee kriittisesti. Reflektointi palauttaa toiminnan kulun osallistujien mieliin ja on aktiivinen osa tutkimusta. (Heikkinen ym. 1999; 36.)

6.1.1 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastatteluilla tarkoitetaan haastatteluja, joissa tavoitteena on ryhmäkeskustelu tutkijan haluamasta aiheesta tai teemasta ja paikalla on useita haastateltavia. Ryhmähaastattelussa voidaan saada tietoa enemmän ja ryhmäläiset voivat saada toisiltaan tukea ja rohkaisua. Ryhmähaastattelussa henkilöt voivat innostaa toisiaan, mutta ryhmällä voi olla myös kontrolloiva vaikutus. Joskus ongelmana voi olla ryhmää dominoivat yksittäiset henkilöt. Tavoitteena on avoin ilmapiiri ja tutkijan tehtävänä on keskustelun alkuun saattamisen jälkeen olla mahdollisimman hiljaa. (Eskola & Suoranta 2005, 94 - 98.)

Tässä opinnäytetyössä ryhmähaastatteluina toimivat ryhmäkeskustelut, joista tehtiin tallennuskooste keskustelun kanssa samanaikaisesti fläpille tai tietokoneelle kirjoittaen. Osallistujat näkivät tallennetun tekstin ja pystyivät tarkentamaan tai oikaisemaan kirjattuja tietoja. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksen yksi käsityksien keräämiseksi valmennukseen osallistuvat saivat ennen ryhmäkeskustelua/ryhmähaastattelua pohdittavaksi aiheen teemaan sopivat avoimet kysymykset (Liite 1). Oman pohdinnan jälkeen siirryttiin pienryhmiin (2-4 henkilöä) ja pienryhmäkeskusteluista yhteiseen ryhmäkeskusteluun. Myös Kruunupuiston kouluttajina toimiva työryhmä sai samat avoimet kysymykset pohdittavaksi. Vastaamisen pohjalta käytiin työryhmän kehittämistilaisuudessa aiheesta ryhmäkeskustelu, josta tehtiin kooste samaan tapaan kuin edellä.

Työntekijöiden haastatteluissa saadaan selville, mitä he ajattelevat työstään, miten he työtään tulkitsevat, mitkä asiat he kokevat ongelmallisiksi työkäytännöissään ja mitkä asiat palkitsevat työssä. Haastattelu on hyvä tapa saada esille työssä tapahtuneita muutoksia. (Virkkunen ym. 1999, 25.)

6.1.2 Kyselyt

Aineiston keruumenetelmänä kysely tarkoittaa aineiston keruuta standardoidusti kohdejoukon muodostamasta otoksesta perusjoukosta. Kyselyssä voi olla avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä. Standardoiduilla kysymyksillä kaikilta vastaajilta kysytään samaa asiaa samalla tavalla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa avoimet kysymykset ovat tutkijoiden suosimia. Sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä käytetään samassa tutkimuksessa. Avoimet kysymykset sallivat vastaajan ilmaista itseään omin sanoin, ei ehdota vastauksia ja antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa, mitä hänellä on todella mielessään. (Hirsjärvi 2005, 185 - 190.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseen kaksi käytettiin kyselyä sekä kouluttajina toimivalle kehittämistyöryhmälle että Te-toimiston niille yhteistyökumppaneille, jotka ovat osallistuneet yhteiskehittelyyn. Kehittämistyöryhmälle annoin kyselyn kesäkuussa 2012 kehittämistyöryhmän aikana täytettäväksi. Tällä halusin varmistaa kaikkien palauttavan kysely. Kehittämistyöryhmältä kysyin avoimilla kysymyksillä kokemuksia kuntoutustyöntekijän roolin muuttumisesta kouluttajaksi ja sitä, onko rooleissa työryhmän jäsenten kokemana eroja sekä yhteiskehittelystä, sen etenemisestä ja siinä onnistumisesta. Te-toimiston yhteistyötahoille lähetin kyselyn elokuun alussa 2012 sähköpostilla. Kysyin avoimilla kysymyksillä, mistä rakentuu työkunto ja mistä tietää, että henkilö on työkunnossa. Yhteiskehittelystä kokemuksia kysyttiin kysymyksellä: millaisia kokemuksia sinulla on TyöKuntoValmennusmallin kehittämisestä ja miten siinä on onnistuttu. Lisäksi heiltä kysyttiin kokemuksia yhteistapaamisesta, joka valmennukseen osallistuville järjestettiin toisen ja kolmannen jakson välillä. Kyselyssä annettiin myös mahdollisuus kertoa vapaasti kokemuksia. Sekä kehittämistyöryhmältä että Te-toimiston edustajilta kysyttiin myös vertaistuen merkityksestä valmennuksessa.

6.1.3 Sisällön analyysi

Opinnäytetyössä kyselyjen ja ryhmäkeskustelujen koosteiden analysointiin käytin aineistolähtöistä sisällön analyysiä. Sisällön analyysiä mukailen on analysoitu vastauksia ryhmäkeskusteluista tehdyistä koosteista molempiin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi sisällön analyysia on mukailtu kyselyistä, jotka teetettiin sekä kehittämistyö-

ryhmälle että Te-toimiston niille yhteistyökumppaneille, jotka ovat olleet yhteistyöhönsä hankkeen aikana ja osallistuneet yhteiskehittelyyn.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseen yksi, työkuunto, kävin läpi kaikkien valmennusryhmien ryhmäkeskusteluaineistot, koosteet. Osa koosteista oli tehty fläpeille, joten aluksi kirjoitin ne sähköiseen tiedostomuotoon. Seuraavaksi yhdistin eri ryhmien ryhmäkeskustelukoosteet leikkaaliimaa -menetelmällä kysymyskohtaisen jaottelun mukaiseen yhteen tiedostoon. Aineistoa kertyi yhteensä 21 sivua. Ryhmäkeskustelujen koosteissa oli jo tehty tiivistystä eikä pitkiä lausemuotoisia tekstejä koosteisiin sisällynyt paljoa. Tämä helpotti aineiston pelkistämistä. Tutkimuskysymykseen yksi kehittämistyöryhmä laati koosteen yhteiskeskustelussa. Tutkimuskysymykseen kaksi tein kyselyistä jälleen kysymyskohtaiset koosteet sekä valmennukseen osallistuvien että työryhmän osalta.

Sisällön analyysi on dokumenttien analysoimisen systemaattinen ja objektiivinen menettelytapa. Sisällön analyysillä pyritään rakentamaan malli, jolla tutkittava ilmiö pystytään kuvaamaan tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Sisällön analyysi liitetään kommunikaatioteoriaan ja sen avulla voidaankin tutkia kommunikaatioon perustuvia prosesseja. Analyysin lopputuloksena saadaan ilmiötä kuvaavia kategorioita. Sisällön analyysiä voidaan tehdä aineistosta lähtien (induktiivisesti) tai jostain aiemmasta käsittejärjestelmästä (deduktiivisesti) käsin. Ensimmäinen sisällön analyysin vaihe on analyysiyksikön määrittäminen. Yksikkö voi olla sana, sanayhdistelmä, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikkö voi olla myös kirjain, sivujen määrä, keskusteluun osallistuneiden määrä tutkimuskohteesta riippuen. Yksikön valitsemisen jälkeen aineisto luetaan useita kertoja aktiivisesti tarkoituksena saada pohja analyysille. Aineistoon tutustumisen jälkeen analyysin etenemiseen vaikuttaa se tehdäänkö analyysi aineistosta vai ennalta valituista kategorioista käsin. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3 - 5.)

Aineistosta käsin tehtävä analyysi kuvaa aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina. Pelkistämällä tarkoitetaan aineiston koodaamista ilmaisuihin, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Pelkistetyt ilmaukset kirjataan mahdollisimman samoilla sanoilla kuin alkuperäisaineistossa. Alkuperäisaineistosta pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään samankaltaisiin ja eroavaisiin käsitteisiin omiksi luokiksi, kategorioiksi. Samaa tarkoittavat ilmaukset yhdistetään ja kategorialle annetaan sisältöä kuvaava nimi.

Abstrahoinnissa muodostetaan yleiskäsitys tutkimuskohteesta. Alkuperäiseen aineistoon palaaminen ja luokittelun jatkuva tarkentaminen on tyypillistä. Analyysia jatketaan yhdistämällä saman sisältöiset kategoriat nimetyiksi yläkategorioiksi. Kategorioiden nimeämisessä käytetään usein jo aikaisemmin tuttua käsitettä tai sanaparia kuten psyykkinen hyvinvointi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5 - 7.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymykseen yksi etsin aineistosta työkuntoa kuvaavia ilmauksia ja lauseita tai käsitteitä. Analyysiyksiköksi valitsin monen lukemisen jälkeen sanan tai sanaparin, joka tai jotka mahdollisimman hyvin kuvaa työkunnan osa-alueita tai liittyy työkuntoon. Tässä vaiheessa karsin pois ilmaisuista, sanapareista, adjektiivit: hyvä, kunnossa tai huono. Halusin saada selville, mitkä asiat ovat valmennukseen osallistuvien mielestä työkuntoon liittyviä, en sitä, mitä on hyvä työkunto. Seuraavaksi tarkistin alkuperäisistä ilmauksista kuvaako pelkistetyt ilmaukset alkuperäisiä. Sitten ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset saman sisältöisiin nimettyihin alaluokkiin ja yläluokkiin (Liite 2).

Sisällön analyysi tuottaa teoreettiseen pohdintaan raaka-aineet, mutta pohdinta tapahtuu tutkijan ajattelun keinoin. Sisällöllistä analyysia varten voi tehdä esimerkiksi käsitekartan, jonka avulla tutkija voi hahmottaa visualisoinnin avulla suuren kokonaisuuden ja kaikki sen osat yhtä aikaa. Sillä voi myös selkiyttää osien välisiä suhteita. Syrjäläisen mukaan (1994, 90) sisällön analyysi voidaan jakaa vaiheisiin: tutkijan herkiminen, aineiston sisäistäminen ja teoretisointi, aineiston karkea luokittelu, keskeisimmät luokat/teemat, tutkimustehtävän täsmennys, käsitteiden täsmennys, ilmiöiden esiintymistiheys ja uusi luokittelu, ristiinvaldointi (saatujen tulosten puoltaminen ja horjuttaminen) sekä johtopäätökset ja tulkinta. (Metsämuuronen 2001, 51, 54.)

6.2 Opinnäytetyön yhteiskehittelyn vaiheet

Opinnäytetyön kehittämistyöskentely, yhteiskehittely, toteutettiin sarjana kehittämistilaisuuksia; työpajoja ja yhteistapaamisia. Yhteiskehittelyä tapahtui kehittämistyöryhmän ja valmennukseen osallistuvien yhteistyönä, kehittämistyöryhmän ja Te-toimiston yhteistyötahojen kanssa sekä kehittämistyöryhmän omina, ”sisäisinä” työpajoina tai kehittämistilaisuuksina. Hankkeen aikana kehittäminen laajeni kehittämistyöpajoista myös jatkuvaan kehittämiseen pilottikurssien yhteydessä ja aikana. ESR-hanke mahdollisti resursoinnin ja aikaa niin valmennukseen osallistuville että kouluttajille, kehit-

tämistyöryhmän jäsenille kehittämistyöhön. Aikaresursointi on keskeistä toimijoiden yhteistoiminnallisuuden ja vuorovaikutteisuuden kehittämiseksi. Toiminnalle oli tyypillistä melko spontaanit eri teemoja, aihealueita ja menetelmiä koskevat neuvottelut, kehittelyt ja kehittämistilaisuudet. (Kuvio 6.)

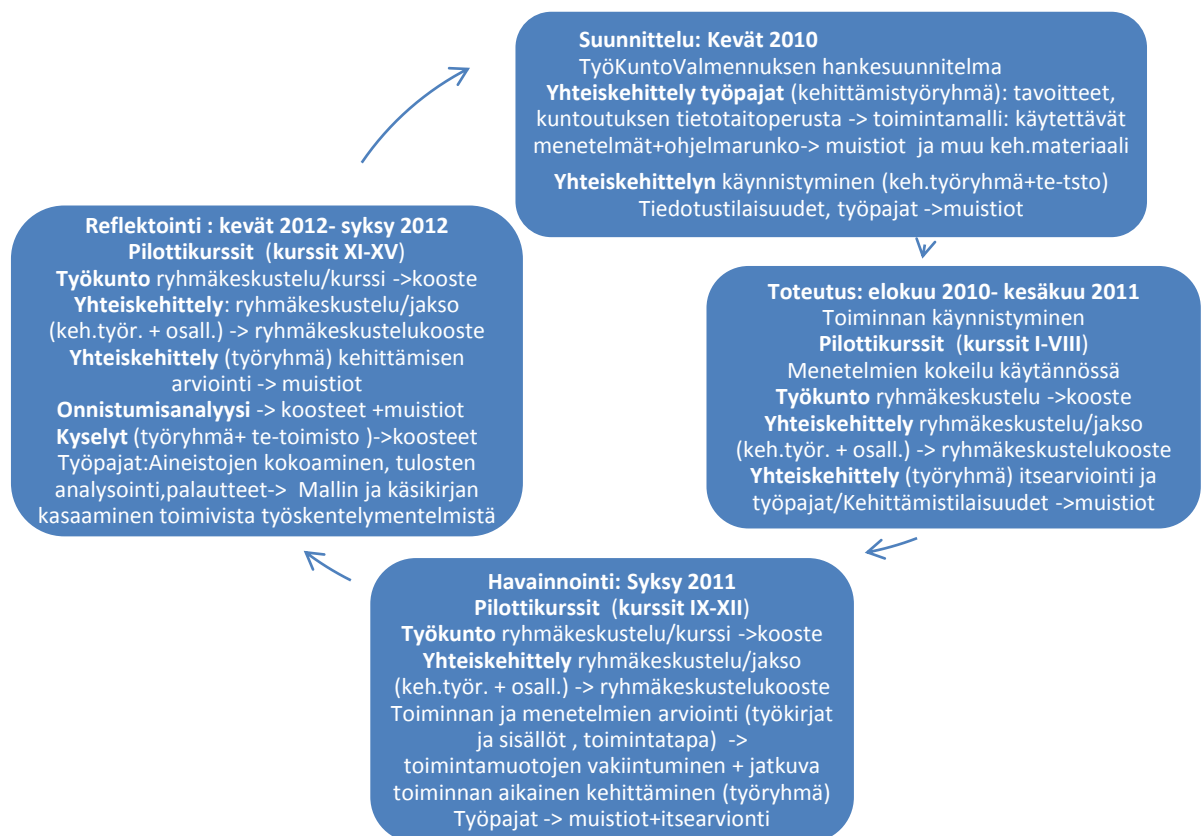
Valmennukseen osallistuville ohjelmaan oli varattu jokaisen jakson loppupäiviin aikaa yhteiskehittelyyn (ks. kuvio 1). Valmennusjakson oivalluksia ja havaintoja kerättiin siitä, mikä oli uutta, tärkeää ja mitä he ottavat heti käyttöön sekä mitä he vielä toivoisivat valmennukseen sisällytettävän seuraavilla jaksoilla. Valmennukseen osallistujat arvioivat ja suunnittelivat sisältöjä yhdessä kouluttajien kanssa. Kehittämistyöryhmällä oli säännöllisesti, kahdesta neljään kertaan kuussa, kehittämistilaisuuksia, työpajoja. Kurssijakson päätteeksi kehittämistyöryhmä katsoi kurssipalautteet, arvioinnit ja toiveet seuraaville jaksoille sekä viimeisen jakson jälkeen laativat kurssin loppuarvioinnin. Te-toimiston yhteistyökumppaneiden, muutosturva-asiantuntija, ammatinvalintapsykologi ja työvoimaneuvojat, kanssa oli sekä useita tiedotustilaisuuksia, väliraportointitilaisuus sekä työkokous, joissa yhteiskehittely tapahtui. Yhteiskehittelyyn osallistui käytännössä eniten muutosturva-asiantuntija, joka toimi myös kurssikummina.

Suunnitteluvaiheessa kävin työryhmän kanssa läpi hankesuunnitelman, tavoitteet ja suunnitellut menetelmät. Yhteiskehittely käynnistyi kuntoutuksen toimintamallien ja osaamisen sekä tietotaidon sovittamisena TyöKuntoValmennus-kurssien ohjelmapohjaan. Savonlinnan Te-toimistossa pidin tiedotustilaisuuden yhteistyökumppaneille. Tilaisuudessa luotiin pohjaa tulevalle yhteistyölle, yhteiskehittelylle. Te-toimiston edustajia pyysin osallistumaan aktiivisesti toimintamallin kehittämiseen. Heillä oli tärkeä rooli irtisanottujen ohjaamisessa valmennukseen.

Toteutusvaihe. Pilottikurssit käynnistyivät (kurssi/kuukausi) elokuussa 2010, jolloin käynnistyi myös yhteiskehittely, ryhmäkeskusteluna valmennukseen osallistuvien kanssa. Jokaisella alkavalla kurssilla pidettiin Työkunto-ryhmäkeskustelu. Työmenetelmien käyttöönotto, kokeilu ja hiominen alkoivat. Kursseilla kokeiltiin yhdessä usean vetäjän yhteistyönä uusia menetelmiä. Näin saatiin yhteisiä kokemuksia menetelmien toimivuudesta ja voitiin tarvittaessa muuttaa käyttämiämme ryhmätyömenetelmiä, työkaluja sekä lomakkeita.

Havainnointivaiheessa syksyllä 2011 toimintakäytännöt alkoivat pilottikursseilla vaikiintua, tehtiin jatkuvaa arviointia ja sekä otettiin käyttöön työkirjaluonnokset. Tavoitteen asettamista tarkennettiin. Työkunto-ryhmäkeskustelu, yhteiskehittely ja itsearviointi jatkuivat kaikkien kurssien kanssa.

Reflektointivaiheessa vuoden 2012 viimeisen kolmen pilottikurssin (kurssit XIII-XV) aikana arvioitiin edelleen mallia, työmenetelmiä sekä hiottiin työkirjoja. Työkunto-ryhmäkeskustelut pidettiin jokaisella kurssilla. Yhteiskehittely jatkui kurssilaisten kanssa. Kyselyt työryhmälle ja Te-toimistoon yhteiskehittelyn kokemuksista. Kehittämistilaisuuksissa (työryhmä) käytiin koottujen aineistojen yhteistä analyysiä ja arvioitiin saavutettuja tuloksia sekä kehitettävän mallin kannalta keskeisiä sisältöjä ja toimintatapoja. Kehittämispäivien yhteydessä elokuussa 2012 tehtiin kehittämistyöryhmän onnistumisanalyysi. Kuviossa 6 esitetään toimintatutkimusta mukaillen opinnäytetyön etenemisen kulku.



Kuvio 5. Opinnäytetyön etenemisen kulku toimintatutkimuksen sykliä mukaillen

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimustyö muodostuu tuhansista isoista ja pienistä kysymyksistä, joihin ei ole olemassa aukottomia vastauksia. Tutkija joutuukin tekemään ratkaisut itse. Eettisesti asiallisen tutkimuksen tekeminen vaatii, että tutkija tunnistaa eettisen problematiikan kysymyksissä. Eettisinä ongelmakohtina pidetään mm. tutkimusluvan saantia, tutkimusaineiston keruuseen liittyviä ongelmia, tutkimuskohteen hyväksikäyttöä, osallistumiseen liittyviä ongelmia ja tutkimuksesta tiedottamista. (Eskola & Suoranta 2005, 52.)

Tässä opinnäytetyöhöni liittyvässä tutkimuksessa eettiseksi kysymykseksi nousi osallistumiseen liittyvä ongelma eli miten tutkijana, opinnäytetyön tekijänä mahdollisesti vaikutin osallistujiin. Interventiossa osallistujat voivat pyrkiä miellyttämään ohjaajaansa ja antaa myönteisemmän kuvan asiasta kuin muutoin antaisi. Työkuuntoryhmäkeskusteluissa valmennukseen osallistujille näytettiin Juhani Ilmarisen työkykytalo-malli vasta ryhmähaastattelun jälkeen, ettei valmiilla jäsenyyksellä olisi vaikutettu heidän käsityksiinsä. Kyse on yhteiskehittämisestä, yhteiskehittelystä ja mahdollisimman avoimesta tutkimusotteesta. Keskustelujen pohjaksi tehdyt kysymykset ohjaavat keskustelujen pysymistä aihepiirissä. Tiedottamisessa ja aineiston keruussa osallistujat ovat olleet koko ajan tietoisia keskustelujen yhteenvedoista. Kirjaaminen on tapahtunut keskustelutilaisuuksissa ja dataprojektorin kautta heillä on ollut mahdollista tarkistaa koosteiden oikeellisuus.

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä esitetään usein kysymys aineiston koosta. Paljonko täytyy olla aineistoa, että tutkimus olisi tieteellistä, edustavaa ja yleistettävissä? Kysymys on aiheellinen, koska empiirisessä tutkimuksessa on aina jollain tavalla kyse yksityisen sijasta yleisen tiedon tavoittelusta. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kattavuudesta puhutaan viitattaessa aineiston kokoon, analyysiin, tulkinnan onnistumiseen sekä tutkimustekstin kokonaisuuteen. Aineiston tehtävänä on toimia tutkijan apuna tutkijan rakentaessa käsitteellistä ymmärrystä tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä ja tarkoituksena on kertomisen sijasta rakentaa ilmiöstä teoreettisesti kestävä näkökulma. Aineiston sopiva määrä on kuitenkin tutkimuskohtainen. Aineistoa on riittävästi kun uudet tapaukset eivät tuota enää uutta tietoa, puhutaan kylläntymisestä, saturaatiosta. Aineistoa lukemalla siitä alkaa näkyä jotain kiinnostavaa. Tarvitaan vankkaa aineiston lukemista, jotta siitä alkaa löytyä samantapaisia lausumia, aineiston eroja ja yhtäläi-

syyskiä. (Eskola & Suoranta 2005, 60 - 63.) Tässä opinnäytetyössä tutkimustehtävään yksi liittyen ryhmäkeskusteluja käytiin kaikkien viidentoista ryhmän kanssa, vaikka kylläntyminen saavutettiin jo selvästi aikaisemmin.

Tässä opinnäytetyössä käytin kyselyjen ja edellä mainittujen ryhmäkeskustelujen koosteiden lisäksi kehittämistilaisuuksien muistioita, työryhmän itsearvioinneista tehtyjä koosteita sekä tutkimuspöytäkirjamerkintöjä tuomaan esiin ja rikastamaan kyselyjen tuomaa informaatiota.

Erilaisten aineistojen, teorioiden ja menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa kutsutaan **triangulaatioksi**. Yksittäisillä tutkimusmenetelmillä on vaikea saada kattavaa kuvausta tutkimuskohteesta. Useammalla menetelmällä uskotaan voivan saada kuva kohteesta useammasta kuin yhdestä näkökulmasta. Kun tutkimuksessa käytetään ja yhdistellään useammanlaisia aineistoja, kuten haastatteluja, artikkeleita, nauhoituksia ja tilastoja tarkoitetaan silloin aineistotriangulaatiota. (Eskola & Suoranta 2005, 66 - 69.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin toimintatutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastausten saamiseksi aineistoina ryhmähaastattelun koosteita, kyselyjä, kehittämistilaisuuksien muistioita ja muistiinpanoja, kehittämistyöryhmän itsearvioinneista tehtyjä koosteita sekä tutkimuspöytäkirjamerkintöjä saadakseni laajemman ja omasta ajattelustani mahdollisesti poikkeavien näkökulmien löytämiseksi.

TyöKuntoValmennukseen osallistuville kerrottiin ensimmäisellä jaksolla ensimmäisenä kurssipäivänä valmennuskurssin olevan pilottikurssi ja osa TyöKuntoValmennusmallin kehittämistä. Heille kerrottiin että, heillä on tärkeä rooli kehittämistyössä ja että, kurssin aikaista aineistoa hyödynnetään sekä kehittämistyössä ja opinnäytetyössä.

Yksittäiseen henkilöön viittaavat tiedot käytetyistä materiaaleista on häivytetty. Kruunupuistossa kyselyissä (mm. Terveysteen liittyvä elämänlaatu RAND-36 ja Aikuisväestön terveystutkimus AVTK) vastatessa on mahdollisuus valita ja kieltäytyä tulosten käyttäminen kehittämistoimintaan. Myös seurantakyselyssä kerrottiin aineiston hyödyntämisestä opinnäytetyössä. Vastaamatta jättämisellä valmennukseen osallistujilla oli mahdollisuus evätä tietojen käyttäminen.

Työryhmältä kysyttiin lupa kehittämistilaisuuksien muistioiden, itsearviointien ja kyselyaineistojen tulosten hyödyntämiseen opinnäytetyössä. Kehittämistyöryhmässä

tuloksia käsiteltiin yhdessä elokuun kehittämispäivillä ja silloin vielä tarkistin uudeleen työryhmältä luvan aineistojen käyttämiseen opinnäytetyössä. Tulosten tulkinnan oikeellisuuden tarkistamiseksi työryhmä näki omista vastauksista tehdyn koosteen. He hyväksyivät tulkinnan. Te-toimiston yhteistyötahoille lähetetyssä kyselyssä pyydettiin lupa aineistojen käyttämiseen.

Työnantajani Kruunupuisto on toiminut tilaajana tälle opinnäytetyölle. Opinnäytetyön tekemisestä on laadittu sopimus (14.9.2011) Mikkelin ammattikorkeakoulun sopimuslomakkeella. Sopimuksen allekirjoittivat opinnäytetyöntekijä ja Kruunupuistosta kuntoutusjohtaja.

7 TULOKSET

Tässä luvussa esitän ensin tutkimukseen osallistuneiden taustatietoja. Seuraavaksi vastaan tutkimuskysymykseen yksi, joka liittyy käsityksiin työkunnosta. Kolmanneksi raportoin kokemuksia yhteiskehittelystä (tutkimuskysymys kaksi) valmennukseen osallistuneiden, kehittämistyöryhmän (kouluttajat) sekä Te-toimiston yhteistyötahojen näkemysten pohjalta. Raporttiin kerätyistä kurssiivilla merkityistä ilmaisuista ja sitaateista on stilisoitu pois tilkesanoja, mutta keskeinen sanoma on pidetty muuttumattomana.

7.1 Tutkimukseen osallistuneet

TyöKuntoValmennus -pilottikursseja järjestettiin yhteensä viisitoista kahden vuoden aikana elokuusta 2010 elokuuhun 2012. TyöKuntoValmennukseen sisältyi kolme kurssijaksoa. Valmennuksen kesto oli 14 vuorokautta. Ensimmäinen ja toinen jakso olivat kestoiltaan viisi vuorokautta ja viimeinen, kolmas jakso, neljä vuorokautta. Kurssien osallistujamäärä vaihteli kuudesta 12 henkilöön kurssilla. TyöKuntoValmennus toteutui kolmen tai neljän kuukauden kuluessa aloittamisesta. Mikäli valmennukseen osallistuja sai työpaikan tai lähti koulutukseen valmennuksen aikana, hänen prosessinsa päättyi. Mikäli kesken valmennusprosessin alkanut työsuhte oli vain määräaikainen, oli valmennusta mahdollista jatkaa jonkin muun kuin oman ryhmän mukana.

Valmennuksen aloitti yhteensä 144 henkilöä, joista naisia 78 ja miehiä 66. Osallistujista 25-44-vuotiaita oli 27, joista naisia 16, 45-54 -vuotiaita 69 (naisia 38) ja 55-64 -vuotiaita 48 (naisia 26). Keskimmaisilla jaksoilla mukana oli 131 henkilöä (naisia 74 ja miehiä 57) ja päätösjaksoilla 109 henkilöä (naisia 59 ja miehiä 50). Päätösjaksoilla mukana olleista valmennuksen osallistujista vain kaksi oli sitä mieltä, että heille valmennus olisi voinut alkaa jo aiemmin. Heillä oli taustalla rikkinäinen työura ja useampia työttömyysjaksoja. Yksi piti omaa aloittamisajankohtaa liian aikaisena. Juuri työttömäksi jäätyään ei osannut vielä suuntautua eteenpäin. Loput 106 henkilöä oli sitä mieltä, että valmennus oli heille oikeaan aikaan.

Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työhön sijoittui TyöKuntoValmennuksen aloittaneista henkilöistä valmennuksen aikana 25 henkilöä, 7 aloitti tutkintoon johtavan koulutuksen ja 3 muun koulutuksen. Kolme henkilöä keskeytti TyöKuntoValmennuksen sairauden vuoksi ja yksi muista henkilökohtaisista syistä. Kolme henkilöä työllistyi entiseen työhönsä väliaikaisesti ja palasi määräaikaisen työn loputtua, jouduttuaan jälleen työttömäksi, jatkamaan TyöKuntoValmennuksen loppuun toisen ryhmän mukana. Myös kolme muuta henkilöä jatkoi valmennuksen loppuun jonkin muun kuin oman ryhmän kanssa. Yksi suoritti välillä yrittäjäkoulutuksen, yksi sairastumisen aiheuttaman keskeytyksen jälkeen ja yksi muun elämäntilanteeseen liittyvän syyn vuoksi.

Tutkintoon johtavaan koulutukseen lähti valmennuksen aikana seitsemän henkilöä. Kaksi aloitti koulunkäyntiavustajan tutkintokoulutuksen, yksi virastomestarin, datanomin, talonrakennusalan, hitsauksen, puhdistuspalvelualan ja lähihoitajan perustutkinnon. Yrittäjäkoulutukseen ilmoittautui kaksi henkilöä ja yksi kävi kurssin valmennuksen aikana. Taloushallinnon työvoimakoulutuksena järjestettävään täydennyskoulutukseen osallistui yksi henkilö koulutuksen aikana ja kaksi hakeutui. Valmennuksen jälkeen tutkintoon johtavista koulutuksista suunnitelmissa oli ainakin kosmetologin ja lähihoitajan opinnot. Useat suunnittelivat lähtevänsä työvoimakoulutuksena toteutettaviin koulutuksiin. TyöKuntoValmennuksen päätösjaksoilla mukana olleista 15 henkilöä ilmoitti, että hänellä on tiedossa määräaikainen työpaikka, kolmella oli tiedossa harjoittelupaikka, kaksi ilmoitti ryhtyvänsä yrittäjäksi ja 10 aloittavansa koulutuksen.

Valmennuksen aloittaessa osallistujilla irtisanomisesta, lomautuksesta tai työttömäksi jäämisestä oli kulunut alle vuosi, pääosin alle puolivuotta. Yksi henkilö aloitti valmennuksen seuraavana maanantaina työttömäksi jäämisestä. Neljä henkilöä aloitti TyöKuntoValmennuksen jo irtisanomisajan kuluessa työvelvoitteen aikana muutosturvan mahdollistamana.

Korkein koulutus, jonka osallistuja oli suorittanut ennen TyöKuntoValmennusta, oli 34:llä kansa- kansalais- perus- tai keskikoulu, kolmella lukio, 54:llä ammatti- tai opistotutkinto, neljällä ammattikorkeakoulu- ja kahdeksalla yliopistotutkinto. Tyypillisesti TyöKuntoValmennukseen osallistuneilla henkilöillä oli taustalla erittäin pitkät työurat saman työnantajan palveluksessa. Valmennukseen osallistui kausityöntekijöitä puutarha- ja matkailu- ja vesiliikenne- ja kalatalouden alalta. Valmennukseen tuli mukaan viisi henkilöä, jotka olivat toimineet yrittäjinä ja lopettaneet yrityksensä. Kahdella henkilöllä työsuhte oli päättynyt itse irtisanoutumiseen.

Valmennuksen valintahaastattelut tehtiin Te-toimistossa projektipäällikön (kouluttajan edustaja) ja muutosturva-asiantuntijan (Te-toimisto) yhteistyössä Te-toimistossa. Hakijoissa oli useita pitkäaikaistyöttömiä tai palkkatukityötä tehneitä. Valinnat pyrittiin kohdentamaan mahdollisimman vähän aikaa työttömänä olleisiin. Haastatteluissa tärkeänä valintaperusteena oli asennoituminen ja suuntautuminen, motivaatio, työhön. Te-toimiston työvoimaneuvojen kertoman mukaan joillakin juuri irtisanotuilla ansiosidonnainen päiväraha oli houkuttimena olla hakeutumatta valmennukseen ja toisaalta se saattoi olla osalla vaikuttamassa myös työhön hakeutumisaktiivisuuteen.

Kurssien täyttyminen oli vaihtelevaa, osa kursseista jäi vajaaksi. Ensimmäisen vuoden aikana valmennukseen otettiin Te-toimiston työvoimaneuvojen toiveesta alueellisesta tarpeesta johtuen ja siksi, ettei hakijoita joka kerta ollut tarpeeksi, henkilöitä, joilla työttömyysaikaa oli kertynyt jo enemmän kuin puoli vuotta. Savonlinnan seudulla oli ennen hankkeen alkua isoja irtisanomisia. Tähän tarpeeseen vastaaminen viivästyi hankkeen aloittamispäätöksen viivästymisen vuoksi. Kurssien täyttymisen varmentamiseksi laajennettiin hanke elokuussa 2011 koskemaan koko Etelä-Savoa ja samalla rajattiin pois pidempään työttömänä olleet. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi ja näin laajemmalta alueelta saatiin paremmin ja hankesuunnitelman mukaisia, alle puoli vuotta työttömänä olleita osallistujia kursseille.

7.2 Työkunto, käsityksiä ja kokemuksia

Tässä luvussa raportoin TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden, työryhmän ja Te-toimiston yhteistyötahojen käsityksiä ja kokemuksia työkunnosta (tutkimuskysymys 1).

7.2.1 TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden käsityksiä

Kaikki 144 henkilöä, jotka osallistuivat TyöKuntoValmennukseen, olivat mukana Työkunto-ryhmäkeskustelussa (ryhmähaastattelussa) ensimmäisen valmennusjaksonsa aikana. Heidän käsitykset työkunnosta analysoin sisällön analyysillä. Kysymyksiin (liite 1), mistä rakentuu työkunto ja mistä tietää, että on työkunnossa, vastaukset jäsenneltiin analyysissä yläluokiksi, jotka olivat asenne työhön, ammattitaito ja osaaminen, vireystila, fyysinen kunto ja terveys, elämäntavat, psyykkinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet, työ sekä työn ja vapaa-ajan balanssi. Työttömien ja irtisanottujen käsitys työkunnosta osoittautui analyysiä tehtäessä kaikilla kursseilla kovin yhteneväiseksi

Asenne työhön nousi selvästi merkitykselliseksi lähes jokaisen kurssin osalla. Asennoitumista työhön kuvasivat hyvin moninaiset, pääasiassa myönteiset ilmaisut. Asenne työhön muodostuu kiinnostuksesta, motivaatiosta, innostuksesta, arvostuksesta, keskittyneisyydestä, työnteon tuntemuksista, työhön lähtö ja työhaluista. Valmennukseen osallistuvien alkuperäisilmaisuissa asennetta työhön kuvasivat positiivissävyiset lausahdukset:

aamulla on mukava mennä töihin, ei tunnu vaikealta mennä töihin, jaksaa mennä töihin, työ maistuu, on motivoitunut, on kiinnostunut työstään, on innostunut työstään, ei siirrä työtehtäviä muille eikä huomiselle, tekee työnsä niin hyvin kuin osaa, huumori on tallella, on läsnä oleva ja arvostaa omaa työtään.

Työttömän kokemuksia työkunnosta kuvaa vastausten perusteella myös se, että *työn ajattelemisen ei kuristele, kotona olo ei tyydytä, ei pelkää mennä, eikä hakea töitä, viitsii ja jaksaa etsiä työtä, ajatus työstä tuntuu edes kohtuulliselta ja voisin lähteä töihin -asenne.*

Ammattitaito ja osaaminen nousivat kaikkien kurssien keskusteluissa esiin. Ammattitaidon ja osaamisen merkitystä kuvaavat valmennukseen osallistuneiden kertomat käsitykset, että ammattitaidosta tulee huolehtia jatkuvasti, täytyy seurata aikaansa, asioita ja tapahtumia pysyäkseen osaavana. Ammattitaitoa ja osaamista työkyvyn kannalta valmennukseen osallistujat toivat esiin kuvauksilla:

*on halu kehittyä ja kehittää itseään, ammattitaito ja osaaminen vastaa-
vat työtä mitä tekee, ammattitaito on ajan tasalla, omaa taitoa, jota työs-
sään tarvitsee, on kokemusta, on koulutusta, osaa työtehtävät, hallitsee
työnsä, on osaava työssään, osaa rajata työtä, on oppimiskykyä, haluaa
oppia lisää, on pyrkimys itsensä kehittämiseen ja että hallitsee ajankäy-
tön sekä omaa paineensietokykyä.*

Vireystila nousi merkitykselliseksi työkyvyn osa-alueeksi. Oma vireystilaa ja sen rinnalla omien henkilökohtaisten asioiden kunnossa oloa pidettiin tärkeänä työkyvyn kannalta. Vireystilaa valmennettavat kuvasivat seuraavasti:

*energisyys, innokkuus, aktiivisuus, virkeä mieli, ei uupunut, ei kohtuut-
tomasti stressiä, keskittymiskyky on hyvä, arki ei vie kaikkia voimavaroja
ja ilmaisuilla ”olo on kuin partiopojalla” ja ”on aktiivinen omassa
olemisessaan”.*

Fyysistä kuntoa ja terveyttä pidettiin työkyvyn rakentumisessa keskeisinä osa-alueina. Fyysisen kunnan merkitystä kuvasivat käsitykset siitä, että työkyky rakentuu: *hyvästä peruskunnosta, hyvästä fyysisestä kunnosta, hyvästä yleiskunnosta, siitä ettei syke ole liian korkealla.* Työkyvyn osa-alueena terveyteen liitettiin käsitykset: *ettei ole työtä rajoittavia sairauksia, on hyvä terveys, kivut eivät haittaa työtehtäviä sekä että ”on toimivat ja terveet jäsenet”, ”terve kroppa” ja että ”kroppa kertoo, onko työkyvyssä”. Mahdolliset sairaudet on tärkeä hoitaa kuntoon. Myös fyysisen ja psyykkisen kunnan tasapainoa pidettiin tärkeänä*

Elämäntapoja pidettiin fyysisen kunnan ja terveyden rinnalla työkyvyn rakennusai-
neina. Elämäntavoista työkykyyn kuuluvina esiin nousivat yöuni ja lepo, ravinto,
ruokailutottumukset, liikunnan määrä sekä raittius. Arjen rytmeissä ja elämäntavoissa
valmennukseen osallistuneet pitivät tärkeänä säännöllisyyttä, riittävyyttä ja terveelli-
syyttä.

Psyykinen hyvinvointi on fyysisen kunnon ja terveyden rinnalla työkuoron toinen tärkeä peruspilari valmennukseen osallistuneiden mielestä. Käsitystä kuvaavia ilmauksia olivat:

elämänhallinta kohdallaan, asenne työhön ja elämään on kunnossa, elämäntilanne on kunnossa, korvien väli on kunnossa, itsetunto on kohdallaan ja arvostaa itseään, on hyvä henkinen tasapaino, mielenterveys on kohdallaan, mikään ei rasita, ei ole uupunut, ei koe kohtuutonta stressiä, huumori on tallessa ja säilyy työssä, jaksaa ja on energinen. ”Työ ei ahdistakaan eikä valvota!”

Työkunto rakentuu myös **sosiaalisista suhteista**. Tärkeää on pitää sosiaalinen hyvinvointi kunnossa niin työssä kuin vapaa-ajallakin. *Perhe- ja ystävyssuhteet, lähipiiri ja sosiaalinen tukiverkosto* on hyvä olla kunnossa. Työpaikalla työkuuntoon vaikuttavat *työilmapiiri, suhteet työpaikalla ja työyhteisö sekä sosiaaliset taidot työtehtäviin nähden*. ”Arvot ja asenteet luo työyhteisön ja työyhteisön ilmapiirin.”

Myös **työ** vaikuttaa työkuuntoon. *Työpaikka, työympäristö, palkka, työn luonne, työkalut, sisäilma, ergonomia, melu ja pöly* vaikuttavat työkuuntoon valmennukseen osallistuneiden mielestä. Lisäksi **työn ja vapaa-ajan balanssi** rakentaa työkuuntoa. Jaksamista pitäisi olla myös työajan jälkeen, työ ei saa viedä kaikkia voimia. ”Vapaa-aikana tulee olla toimintaa, joka antaa voimia.” ja ”Työ ei saa olla koko elämä!”

Valmennukseen osallistuvien käsityksenä tietää helpommin milloin ei ole työkuunnossa, mutta selvästi vaikeampi on tietää, milloin on työkuunnossa. Poikkeuksena tästä nostettiin esiin päihteiden vaikutus työkuuntoon. Päihteet ovat selvästi asia, joka vaikuttaa työkuuntoon alentavasti ja päihteettömyydestä olisi työpaikoilla ehdottomasti pidettävä kiinni heidän mielestään. Useilla oli kokemuksia työuran varrelta ajoista, jolloin saatettiin jopa peitellä jonkun henkilön alkoholin käyttöä. Osallistujat toivat työkuoron kannalta hälytysmerkiksi myös poikkeavan työkäyttäytymisen. Mikäli työn tekijällä käyttäytyminen muuttuu, työn tulos heikkenee tai alkaa ilmetä poissaoloja, niihin tulisi puuttua heti.

7.2.2 Kehittämistyöryhmän ja Te-toimiston yhteistyötahojen käsityksiä

Moniammatillisen työryhmän kaikkien kuuden jäsenen yhteisenä käsityksenä työkyky on terveyttä, osaamista ja motivaatiota suhteessa tiettyyn työhön. Työkunto on samoja asioita kuin työkyky, mutta työmarkkinoihin ja yleensä työhön nähden. Työkuntoon kuuluu edellytykset ja valmiudet (fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset) tehdä työtä sekä valmius muutoksiin. On oltava valmiutta vaikka alanvaihtoon. Jos menettää työkykynsä tiettyyn työhön, työkuntoisuus mahdollistaa työkykyisyyden uudelleen hankkimisen. Työkuntoon kuuluu halu oppia uutta, tahto kouluttautua, tahto kehittymiseen ja jatkuvan kehittymistarpeen tunnistaminen. Työkunnosta kertoo se, ettei ole eläkeajatuksia ja on halua pysyä työkunnossa. Työkunto näkyy työstä selviytymisenä, haluna lähteä työhön. Myös työelämätaidot ja osaaminen ovat kunnossa, vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot riittäviä.

Te-toimiston yhteistyökumppaneille lähetettyyn kyselyyn vastasi vain kaksi henkilöä, vaikka heille lähetin myös karhukyselyn. Vastaajien käsityksenä työkuntokunto on kokonaisuus, jossa on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli. Jos jokin näistä osa-alueista ei toimi tai toimii vajaakäytöllä, näkyy se heti henkilön toiminnassa ja työkunnossa. Te-toimiston henkilöiden vastauksia ei voi yleistää, niiden vähyyden vuoksi. Yhteiskehittelyjen yhteydessä toimintatutkimuksen eri vaiheissa ja yhteistapaamisissa tosin näkemykset olivat näiden kahden vastanneen henkilön vastausten kanssa yhteneviä.

Alla olevaan taulukkoon 1. tutkimuskysymyksen yksi kannalta keskeisimmät tulokset.

Talukko 1. Käsityksiä työkunnosta

Tutkimuskysymys	Osallistujat (n=144)	Työryhmä (n=6)	Te-tsto (n=2)
Työkunto Mistä rakentuu työkunto? Mistä tietää, että on työkunnossa?	osa-alueet: asenne työhön ammattitaito ja osaaminen vireystila fyysinen kunto ja terveys elämäntavat psyykkinen hyvinvointi sosiaaliset suhteet työ työn ja vapaa-ajan balanssi Työkunto voi vaihdella ja elämäntilanne näkyy työkunnossa.	Tarkastelu suhteessa työmarkkinoihin ja yleensä työhön. Edellytykset ja valmiudet tehdä työtä. Valmius muutoksiin tahto oppia uutta osaaminen tahto kehittymiseen ei eläkeajatuksia työssä selviytyminen työelämätaidot	Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen osa-alue ja näiden tasapaino.

7.2.3 Työkunnon ja terveyden yhteneväisyys

Valmennukseen osallistujat (n=144/15 kurssia) vastasivat kysymyksiin, miten työkuunto ja terveys liittyvät toisiinsa ja voiko olla ei-terve ja työkuuntainen. Heidän mielestään perussairaudesta huolimatta voi olla työkuuntainen. Tai voi olla, ettei ole sairauksia, mutta ei ole työkuuntainen. Työkuunto voi vaihdella ja elämäntilanne voi näkyä työkuunnossa. Työkuunto ei ole on tai off. Työkyky riippuu työstä. Terveys tukee työkuuntoa. Vajaallakin työkuunnolla voi olla jonkin aikaa työssä, osa-aikatyössä, osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai vastaavalla. Pienet terveysvaivat ja krempat eivät haittaa. Työntajan joustavuus, sopiva terapia, lääkitys sekä sopivat työtehtävät voivat mahdollistaa vajaakuntoisenkin työn tekemisen. Myös hyvällä työergonomialla voidaan mahdollistaa työskentely, vammaisetkin voivat työskennellä.

Työryhmä (n=6) myös vastasi kysymykseen, miten työkuunto ja terveys liittyvät toisiinsa ja voiko olla ei-terve ja työkuuntainen. Työryhmän mielestä halu olla työkuuntainen motivoi ylläpitämään terveyttä. Työkuunto on asennekysymys. Työkuunnolla on merkitystä terveyteen ja työllä on terveyttä edistävä vaikutus. Työkuunto on työryhmän käsityksenä laajempi käsite kuin työkyky. Tarkastelunäkökulma on työkykyä laajempi. Työkuuntoa täytyy tarkastella suhteessa työhön, ei tiettyyn työhön. Taulukossa 2 on kuvattu valmennukseen osallistujien ja työryhmän käsityksiä terveyden ja työkuunnan yhteneväisyydestä.

Taulukko 2. Terveyden ja työkuunnan yhteneväisyys

Tutkimuskysymys 1.	Osallistujat (n=144)	Työryhmä (n=6)
Terveyden ja työkuunnan yhteys	<p>Terveys tukee työkuuntoa</p> <p>Voi olla sairas ja työkuuntainen.</p> <p>Voi olla, ettei ole sairauksia, mutta ei ole työkuuntainen.</p>	<p>Terveys liittyy työkykyyn.</p> <p>Työllä ja työkuunnolla on terveyttä edistävä vaikutus</p> <p>Halu olla työkuuntainen motivoi ylläpitämään terveyttä.</p>

7.3 Kokemuksia yhteiskehittelystä

TyöKuntoValmennus -mallia, sen työkaluja ja toteutusta kehitettiin kaikkiaan viiden-toista pilottikurssin aikana. Yhteiskehittelyn tavoitteena oli saada vasta irtisanotuille ja lomautetuille interventio, valmennusmalli, joka tähtää mahdollisimman pikaiseen uudelleen työllistymiseen. Seuraavassa raportoin yhteiskehittelyä valmennukseen osallistuneiden kokemuksina ja työryhmän sekä Te-toimiston henkilöstön näkökulmasta. Raportoinnissa esitän tuloksia jaotuksella yhteiskehittelyn arviointi, vertaistuki, mikä

aktivoi, mikä on kuntoutusta ja mikä on koulutusta. Työryhmän osalta lisäksi yhteiskehittelyn tuloksena raportoin kokemuksia kuntoutustyöntekijän roolin muuttumisesta kouluttajaksi.

Valmennukseen osallistuneilta kysyttiin kokemuksia yhteiskehittelystä jokaisen kurssikakson lopussa (kuvio 1). He saivat ryhmäkeskusteluissa kertoa kokemuksiaan TyöKuntoValmennuksesta ja ajatuksiaan siitä, mitä he haluaisivat valmennuksen sisältävän, mikä oli uutta, tärkeää, toimivaa tai kenties pois jätettävää sisällöissä ja käytetyissä menetelmissä. Lisäksi kysyttiin, mitä valmennuksesta saatuja oppeja he ottavat heti käyttöön. Kysymykset, mikä TyöKuntoValmennuksessa oli kuntoutusta ja mikä koulutusta, miten he kokivat vertaisryhmässä toimimisen sekä mikä valmennuksessa aktivoi, kysyttiin viimeisellä jaksolla. Ryhmäkeskusteluista tehtiin koosteet joko fläpille tai suoraan tietokoneelle tiedostoksi.

Työryhmältä kokemuksia yhteiskehittelystä kysyttiin kyselyllä työryhmän jäseniltä kesäkuussa 2012 ja Te-toimiston työvoimaneuvojille kysely lähetettiin sähköpostilla elokuussa 2012 sekä karhu ilmoitetun palautuspäivän jälkeen. Kyselyissä työryhmälle ja Te-toimiston edustajille pyydettiin vastaajia kertomaan kokemuksia yhteiskehittelystä ja vertaistuen merkityksestä. TyöKuntoValmennuksen työryhmältä kysyttiin lisäksi kokemuksia kuntoutustyöntekijän roolin muuttumisesta kouluttajaksi sekä näkemyksiä siitä, mikä valmennuksessa aktivoi. Kaikki työryhmän jäsenet vastasivat kyselyyn, myös opinnäytetyöntekijä yhtenä kouluttajista ja työryhmään kuuluvana. Te-toimistosta vastauksia sain vain kaksi. Työryhmä teki kehittämishanketyöskentelestä ja yhteiskehittelystä elokuussa kehittämispäivien yhteydessä onnistumisanalyysin ryhmäkeskusteluna. Onnistumisanalyysin ryhmäkeskustelussa kysymyksinä olivat, missä hankkeessa ja yhteiskehittelyssä onnistuttiin ja mistä onnistuminen johtui.

Kehittämistyöryhmällä oli kehittämistilaisuuksia, yhteiskehittelyä, lähes viikoittain sekä itsearviointi kolme kertaa vuodessa. Viimeisin itsearviointi, kurssien jo päätyttyä, korvattiin siis edellä mainitulla onnistumisanalyysillä.

7.3.1 TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden kokemuksia

Yhteiskehittelyyn TyöKuntoValmennukseen osallistuneet (n=144) osallistuivat jokaisella jaksolla. Yhteiskehittelyä oli siis jokaisen viidentoista kurssin kaikilla kolmel-

la jaksolla. Ensimmäisellä jaksolla mukana olivat vielä kaikki aloittaneet 144 henkilöä, toisella jaksolla mukana oli 131 henkilöä. Viimeisen (kolmannen jakson) ryhmäkeskustelu toteutettiin työkuntopolku-vaellustehtävänä, siinä mukana oli 109 henkilöä. Eli samat henkilöt olivat useamman kerran mukana yhteiskehittelyssä. Heidän kokemukset kerättiin ryhmäkoosteisiin. Keskusteluista tehtyjen koosteiden analyysin perusteella he pitivät valmennukseen osallistumista hienona kokemuksena. Ohjelman intensiivisyys, tiivis päiväohjelma ja osallistumisen mahdollisuus koettiin hyväksi. Ohjelmaa pidettiin hyvin suunniteltuna, mikä vähensi aivan uusien erilaisten elementtien esittämistä ohjelmaan tarpeelliseksi. Tärkeäksi koettiin osaaminen tarkastelu, joka tehtiin Osaaminen ja kiinnostukset – tehtävässä yksilö-, pari-, pienryhmä- ja ryhmäkeskustelussa. Toisten tarinoiden kuuleminen ja toisilta oppiminen olivat mieluisia ja toiminnallisten menetelmien koettiin parantavan ajatuksenjuoksua. Tapa työskennellä ja toiminnalliset menetelmät olivat uusia useimmille. Valmennukseen osallistujissa oli myös joitain henkilöitä, jotka eivät olleet tottuneet keskustelemaan ryhmässä ja oman tilanteen pohtiminen oli vierasta. Myös työkirjojen täyttäminen kirjoittamalla oli osalle aivan uusi, jopa vaikea kokemus. Osallistujat toivat esiin erilaisten ryhmätyöskentelymuotojen kehittävän työelämässä tarvittavia ryhmä- ja tiimityötaitoja.

”Se, että toimitaan tiiviin päiväohjelman puitteissa, muuttuvissa pienryhmissä valmentaa meitä tiivistähtiseen työelämään.”

Luonnon ja liikkumisen yhdistäminen työskentelyyn koettiin hyväksi. Kävely- ja vaellustehtävät oli koettu miellyttäväksi. Sisällöistä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät osiot, ja etenkin kunnon kartoitus, koettiin ehdottomasti valmennukseen kuuluviksi ammatillisten osioiden rinnalla. Eri liikuntalajien kokeilu oli innostavaa. Myös henkilökohtaisempaa viikoittaista liikunta-ohjelmaa kaivattiin personal trainer – tyyppisesti. Päiväohjelmassa välillä oleva liikunta tuntui toimivalta.

Vertaistuki koettiin erittäin tärkeäksi. Ryhmäkeskusteluissa pääsi porukassa pohtimaan miettimään tehtäviä ja myös iltaisin oli mahdollisuus jatkaa ajatusten vaihtoa. Yhdessä tekeminen, samassa tilanteessa olevien, ”pois potkittujen”, kanssa toi yhteenkuuluvuutta. Valmennuksen aikana tutustui uusiin ihmisiin ja sai uusia näkökulmia asioihin, kun eri aloilta tulleet ihmiset olivat samanlaisessa tilanteessa irtisanottuina, työttömäksi joutuneina. Työttömyyden koettiin saaneen kasvot valmennuksen aikana, eikä työttömyyden kokemus tuntunut enää niin häpeälliseltä ja nololta kuin aikaisemmin.

”Työttömyys sai kasvot” ja ”Työtönkin on ihminen.”

Ryhmän koettiin tsemppaavan toisiaan. Nekin, jotka saivat töitä kesken valmennuksen, olisivat halunneet käydä TyöKuntoValmennus-prosessin loppuun. Huumori oli yksi tärkeä yhdistävä tekijä. Ryhmissä, jossa useampi ryhmäläinen oli illat poissa tai yöpyi kotona, ei ryhmä muodostunut niin kiinteäksi. Joissain palautteissa toivottiin iltoihin lisää ohjattuja ryhmätehtäviä.

Irtiotto omasta arjesta ja kotiympyröistä nousi tärkeäksi internaattimuotoisuuden lisäksi. Valmennuksen toteutuspaikka kuntoutuskeskus koettiin myös motivoivaksi. Osa jopa sanoi, ettei olisi lähtenyt koulutukseen, jos toteutuspaikkana olisi ollut koulutusorganisaatio. Ympäröivällä luonnolla ja liikkumismahdollisuuksilla oli tässä osansa.

Aktivoiviksi valmennukseen osallistujat kokivat ryhmän, valmennuksen jaksomuotoisuuden, tavoitteiden asettamisen ja onnistumisen tavoitteisiin pääsemisessä, testaukset, välitehtävät, uuden tiedon, vierailijat, tavan toimia, muiden onnistumiset, puitteet ja ympäristön. Pientenkin elämäntapamuutosten saavuttaminen motivoi jatkamaan tavoitteiden saavuttamista. Ohjaajien suhtautuminen koettiin positiivisena ja kannustavana sekä rohkaisevana. Ohjaajien sitoutuneisuus, asiantuntemus ja tapa ”laittaa” miettimään itse omia ratkaisujaan koettiin toimivaksi. Lääkärin ja terveydenhoitajan roolia pidettiin aktivoivana ja erittäin tarpeellisena valmennuksessa.

7.3.2 Kehittämistyöryhmän ja Te-toimiston yhteistahojen kokemuksia

Yhteiskehittelyn työryhmä oli kokenut inspiroivaksi, innostavaksi ja antoisaksi. Työryhmän kokemuksena keskustelut kehittämistilaisuuksissa työryhmän kesken olivat syvälle luotaavia ja uppoutuvia. Kokemukset olivat lähes flown kaltaisia. Yhteiskehittelyssä onnistuttiin paremmin kuin alussa näytti. Yhteiskehittely sekä työryhmän kesken että valmennukseen osallistuvien kanssa sujui hyvin, luontevasti. Työryhmän kokemuksena työryhmässä päästiin ammattirajoja ylittävään yhteistyöhön ja Te-toimiston kanssa yhteiskehittely oli sitä parhaimmillaan. Te-toimiston yhteistyötahot eivät tosin päässeet osallistumaan yhteiskehittelyyn niin paljon kuin alun perin oli tarkoitus.

Yhteiskehittely koettiin tasaisesti eteneväksi prosessiksi, joka sujui yllättävän hyvin ja tehokkaasti muun työn ohella. Alussa kuntoutustyön ja TyöKuntoValmennuksen ke-

hittämistyön yhteensovittamisessa oli hankaluutta. Formaali palaute oli tosin liian kehuva, työryhmä olisi toivonut enemmän myös kriittistä palautetta kehittämistä innostamaan. Valmennusmalli on kehittynyt tarpeiden mukaan ja aktiivisella otteella. Työkirjoja ja muuta materiaalia on syntynyt viimeisteltäviksi. Yhteiskehittelyä työryhmän positiivisena kokemuksena kuvaavat seuraavat esimerkit:

”Yhteiskehittely on ollut innostavaa ja inspiroiva prosessi, olisinpa saanut/voinut olla enemmän siinä mukana.”

”Lopputuloks on mielestäni hyvä, tosi hyvä.”

Työryhmän yhteisen onnistumisanalyysin mukaan ryhmän jäsenet olivat saaneet yhteiskehittelystä ideoita kuntoutustyöhön ja kuntoutustyöstä TyöKuntoValmennukseen. Valmennuskurssien kouluttajana toimiminen toi vaihtelua perustyöhön. Toimintatapa oli erilainen, virkistävä. Työ rikastui. Yhteiskehittelyn onnistumisen kokemusten innoittamana syntyi halu valmennusmallin jatkokehittämiseen. Myös hanketyöskentelystä karttui kokemusta.

Onnistumisanalyysin perusteella yhteiskehittely antoi mahdollisuuden oman kehittymisen tarkasteluun ja se tuki omaa ammatillista kasvua. Yhteiskehittely oli avointa ja työryhmä koettiin turvalliseksi. Yhdessä tekemisessä päästiin työryhmän keskinäiseen dialogiin, yhteiseen reflektioon, ja ammattirajoja ylittävään yhteistyöhön. Työryhmän jäsenten keskinäinen kannustus, työryhmän pieni koko, pysyvyys sekä huumori intensiivisen työskentelyn prosessissa koettiin asioiksi, jotka mahdollistivat onnistumiset. Onnistuneena pidettiin myös Työstä työhön – Mielekäs työura -seminaarin järjestämistä. Työryhmän kokemus oli, että muun työyksikön positiivinen ja ymmärtävä suhtautuminen aikaresursseja sitovaan kehittämistyöhön osaltaan edesauttoi onnistumista. Esimiehen tuki ja organisaation koulutusmyönteisyys koettiin mahdollistaneen yhteiskehittelyn onnistumista.

Yhteiskehittelystä Te-toimiston yhteistyökumppaneiden kertomien kokemusten mukaan TyöKuntoValmennus on ollut mielenkiintoinen projekti ja yhteistyö. Yhteiskehittely kouluttajatyöryhmän kanssa sai kiitosta. Te-toimiston kannalta uusien toimintatapojen kehittäminen ja yhteistyön laajentaminen kuntoutuksen puolelle osoittautui tärkeäksi. Myös osaamisen jakaminen asiantuntijoiden kesken nousi tärkeäksi. Yhteistyön jatkamista ja TyöKuntoValmennukselle jatkoa toivottiin jossain muodossa,

että työnhakijoita voitaisiin auttaa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja mahdollisimman hyvin.

”Heti työttömyyden alussa on tuki tarpeen, vaikka työtä ei heti löytyisikään. Tarvitaan uusia keinoja työttömyyden katkaisuun.”

Asiakkaan, työnhakijan, kuuntelemista ja heidän kokemuksiaan pidettiin tärkeänä. Hakijoiden käsitykset ja tuntemukset työhön ja työttömyyteen liittyen ovat antaneet Te-toimiston edustajille ajattelemisen aihetta. Te-toimiston edustajat kokivat, että ovat saaneet työnhakijoilta uutta tietoa työkuuntoon liittyvistä asioista. Neuvojat ovat pystyneet keskustelemaan paremmin työkuuntoon liittyvistä asioista asiakkaiden kanssa. Asiakkaat ovat hyvin ymmärtäneet työkuunnon tärkeyden työttömyyden aikana ja olivat saaneet neuvojien mielestä uutta kipinää kouluttautumiseen ja uuteen alaan tutustumiseen työelämävalmennuksen kautta. Yhteistapaamisissa hakijat ovat miettineet työtä monesta näkökulmasta. Hakijat ovat kertoneet TyöKuntoValmennuksen välitapaamisissa ”normaalia” Te-toimistokäyntiä avoimemmin tavoitteistaan ja suunnitelmistaan. Avoimuus on jatkunut myös seuraavilla käynneillä. Itsetunnon kohennustakin on työnhakijoissa ollut nähtävissä.

Vertaistuen merkitys työryhmän kokemuksina ilmeni siinä, että toisilta oppiminen osoittautui valmennukseen osallistuvien puheissa merkittäväksi. Sosiaalinen oppiminen tuo ajattelua ja kokemuksia näkyviksi. Vertaisoppiminen oli keskeisessä roolissa valmennukseen osallistujien kesken. Työryhmä koki, että Osaaminen ja kiinnostukset - kartoitustehtävä oli nostanut osallistujille toisten esiintuomien esimerkkien kautta myös omia vahvuuksia esiin. Toisten tarinoiden, kokemusten ja vahvuuksien kuuleminen ryhmässä rohkaisi. Myös toisten saavuttamat tavoitteet näyttivät kannustavan.

Työryhmän mielestä ryhmässä toimiminen, ryhmän noste, kannattelu ja tsemppaus näyttivät vahvistavan osallistujien aktivoitumista, oppimisprosessia ja voimaantumista. Työryhmä pohti sitä, mikä vaikutus on interventiolla ja sen sisällöllä ja sitä, onko pelkkä interventio sinänsä aktivoiva. Pysähtyminen miettimään omaa tilannettaan, omaa osaamista sekä omia vahvuuksia edesauttavat työllistymisessä ja valmennus tarjoaa kunnon hoitoon paitsi ajan myös ennen kaikkea ohjauksen. Henkilökohtainen huomioiminen ja kohtaaminen sekä todeksi ottaminen olivat vertaisryhmässä oppimista lisääviä ja tukivat voimaantumista.

”Ihminen tulee kohdatuksi osana yhteisöä, jossa kaikilla on sama lähtökohta, työttömyys. Selviytymiskeinojen etsimistä ryhmän kanssa yhdessä ja asiantuntijoiden (kouluttajien) tuella. – Minusta ja elämäntilanteesta- ni välitetään - innostaa oppimaan ja kehittymään.”

Vertaistuen merkitys Te-toimiston henkilöiden vastauksissa perustui asiakkaiden kertomuksiin Te-toimistossa käyntien yhteydessä. Valmennukseen osallistujat ovat kertoneet ryhmän vaikutuksen olleen merkittävä siinä, kuinka henkilö määrittelee itseään työttömänä. Muiden kokemusten kuuleminen ja mukana olo, vertaisryhmän tuki on koettu tärkeäksi.

Aktivoiviksi työryhmän kokemuksina nousivat: interventio ylipäänsä, yhdessä tekeminen, oppiminen, samanlaiset lähtökohdat osallistujilla, vertaistuki, ohjaus- ja suhtautumistapa, suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus, nopeasti saavutetut terveysvaikutukset sekä oikea-aikaisuus. Kurssilla työttömäksi joutuneella on mahdollisuus jäsentää tilannettaan ohjatusti sekä työryhmän että vertaisten kanssa ja on aikaa panostaa itseensä, hakea työkaluja hyvinvoinnin ja työkyvön työkalupakkiin. Oikea-aikaisuus, tilanteeseen tarttuminen mahdollisimman pian työttömäksi joutumisen jälkeen ja tavoitteellisuus, suuntautuminen tulevaisuuteen sekä toivon kipinän herääminen ovat työryhmän mielestä näyttäneet aktivoivan valmennukseen osallistujia. Ohjauksessa keskeiseksi koettiin luottamuksellinen ja turvallinen kohtaaminen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ja samanaikaisesti koetun pystyvyyden ruokkiminen sekä valmennukseen osallistuvien oman vastuun korostaminen tärkeiksi. Aktivoivana tekijänä työryhmä näkee myös kurssilaisten valmennuksen aikana, jo lyhyellä aikavälillä, saavuttamat terveysvaikutukset (fyysinen kunto, lihaksiston suorituskyky ja painonhallinta).

Yhteiskehittelystä tein myös lukijaa helpottaakseni taulukon (taulukko 3), johon on kerätty edellä esitettyjä kokemuksia yhteiskehittelystä vertailluna valmennukseen osallistujien, työryhmän ja Te-toimiston yhteistyökumppaneiden kokemuksista.

Taulukko 3. Kokemuksia yhteiskehittelystä

Tutkimuskysymys 2. yhteiskehittely	Osallistujat n=144,n=131,n=109	Työryhmä (n=6)	Te-Toimisto (n=2)
Yhteiskehittelyyn osallistuminen	Mahdollisuus vaikuttaa Hieno mahdollisuus Valmennus tärkeä Oikea-aikaisuus	Inspiroivaa, innostavaa, virkisti Keskustelut avoimia, syvälle luotaavia, uppoutuneita Työryhmätyöskentely rajoja ylittävää , ideoita työhön Työryhmän aktiivisuus Etenevä, hyvä prosessi Tuki ammatillista kasvua	Sujuvaa Mielenkiintoista Kehittäminen ja laajentaminen kuntoutuksen puolelle Osaamisen jakami- nen
Valmennuksen sisällöt	Osaamisen ja kiinnostusten kartoitus Terveysteen ja hyvinvointiin kartoitus ja ohjaus Liikunta (kokeilu, ohjaus) Tavoitteet Lääkäriin ja terveydenhoita- jan osuus! Vierailijat	Työkirjoja ja muuta materiaalia on syntynyt Sisällöt vakiintuneet	Oikea-aikaisuus Laaja-alaisuus Työnhakijan ko- kemusten kuulemi- nen uutta tietoa työkun- toon liittyvistä asioista
Vertaistuki	Toisten tarinoiden kuulemi- nen Uudet ihmiset, uudet näkö- kulmat Työttömyys sai kasvot Häpeän tunteen vähenemi- nen Ryhmän kannustus	Vertaisoppiminen merkittävää Kokemukset näkyviksi (sosiaa- linen oppiminen) Kannattelu, noste ja tsemppaus	Vertaisryhmän tärkeys Vaikutus henki- löön: kuinka mää- rittelee itsensä työttömänä. Kannustus
Aktivoivat asiat	Tavoitteet ja niissä onnistu- minen Testaukset Kannustus (ryhmä ja ohjaus) Välitehtävät Tapa toimia, menetelmät Joutui itse pohtimaan Toteutuspaikka ja ympäristö	Interventio ylipäänsä Yhdessä tekeminen ja oppimi- nen Vertaistuki Oikea-aikaisuus ja tulevaisuu- teen suuntautuneisuus Tavoitteet ja suunnitelmallisuus Mahdollisuus ohjaukseen Itsestä vastuunotto	

7.3.3 Mikä TyöKuntoValmennuksessa on kuntoutusta ja mikä koulutusta

Kuntoutukseksi TyöKuntoValmennuksessa valmennukseen osallistuvat kokivat liikuntaan, fyysisen kunnon testaamiseen ja harjoittamiseen liittyvät osiot. Stressinhallinta, rentoutumisen harjoittelu, ajattelumallit, psykologin ohjaus, lääkärin ja terveydenhoitajan tapaamiset ja terveyteen ja hyvinvointiin liittyvä opastus (uni, liikunta, ravinto ja rentous) sekä tiedon soveltaminen käytäntöön ja asioiden haltuunotto miellettiin myös kuntoutukseksi.

Koulutukseksi koettiin luennot, työnhakuun liittyvät osiot (cv, työhakemus, ja työhaastattelu), yhdessä oppiminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen, sosiaaliturvaan liittyvät asiat, vierailijat, kirjalliset tehtävät, tavoitteet ja suunnitelmallisuus. Kysymyksiä mikä oli kuntoutusta ja mikä koulutusta, oli valmennukseen osallistuneiden

mielestä vaikea erottaa. Tyypillinen esimerkki valmennukseen osallistujien kokemuksista oli seuraava esimerkki:

”Kaikki, mikä tapahtuu luokassa on koulutusta ja kaikki, missä tulee hiki on kuntoutusta.”

Taulukkoon 4 olen koonnut keskeiset asiat, jotka valmennukseen osallistujat pitivät tärkeinä TyöKuntoValmennuksessa keskusteltaessa kuntoutuksen ja koulutuksen osuuksista valmennuksessa.

Taulukko 4. Mikä TyöKuntoValmennuksessa on kuntoutusta ja mikä koulutusta

Kuntoutusta	Koulutusta
<i>”Tulee hiki”</i>	<i>”Luokassa tapahtuvaa”</i>
Liikunta sekä fyysisen kunnon testaus ja harjoittaminen Stressinhallinta, rentoutumisen ohjaus, ajattelumallit ja psykologin osuus Terveys ja hyvinvointi (uni, ravinto, liikunta ja rentous) Tiedon soveltaminen käytäntöön	Luennot Työnhaku (cv, työhakemus ja työ- haastattelu) Yhdessä oppiminen Omien vahvuuksien tunnistaminen Sosiaaliturva-asiat Vierailijat Kirjalliset tehtävät Tavoitteet ja suunnitelmat

Roolin muutoksen kuntoutustyöntekijästä kouluttajaksi kouluttajina toimivat työryhmän jäsenet kokivat luontevaksi ja roolit osoittautuivat ennako-odotuksia vähemmän toisistaan poikkeaviksi. Muutos koettiin luontevaksi, jopa vähäiseksi, kiinnostavaksi, innostavaksi ja hämmentäväksi. Alkuun esiintyi jopa ”rimakauhua”. Alkutilanteessa kouluttajan roolia, omaa ohjaamista ja sitä, toimiiko kouluttajana vai kuntoutustyöntekijänä tuli mietittyä enemmän ja tietoisemmin, käytäntöjen vakiintuessa muutoksen pohtiminen jäi vähemmälle. Osa kuntoutustyöntekijöistä koki totutusta rinnalla kulkijan roolista siirtymisen kouluttajan rooliin aluksi vieraalta. Kuntoutustyökin on muuttumassa valmentajan rooliksi. Loppujen lopuksi suhtautumisen kuntoutusryhmiin ja TyöKuntoValmennus -ryhmiin työryhmä näki melko samanlaisena. Kuntoutustyöntekijän ja kouluttajan roolin pohdiskelua kuvaa seuraava kommentti:

”Kuntoutuksessa tarjoaa enemmän näkökulmia kuin tietoa, tieto tulee kuntoutuksessa esim. työoloista asiakkailta, kun taas kouluttajana tarjoaa enemmän tietoa, näkökulmien tullessa asiakkailta esim. kokemuksista työnsästä.”

Eroa kuntoutustyöntekijän roolin ja kouluttajan välille ei juuri kyselyn vastausten perusteella tullut, koska niin kuntoutuksessa kuin koulutuksessaakin pyritään aktivoimaan työotteeseen, ohjaukseen ja molemmissa on kyse oppimisesta.

”Sosiaalisen oppimisen ja vertaisoppimisen tausta-ajatus vaikuttaa siihen, ettei kouluttaja ole vain tiedonkaataja vaan toimii enemmän ryhmänohjaajana kuten kuntoutuksessakin.”

”Kouluttajana laittaa kurssilaiset tekemään itse ja kuntoutuksessa kuntoutustyöntekijä ohjaa ja opastaa enemmän.”

TyöKuntoValmennus-kurssin sisällöistä työnhakuvalmennukseen liittyvä rooli koettiin kaikista eniten kouluttajamaiselta. Työryhmän pohdintoissa tuli esiin se, miten paljon valmennettavaa aktivoidaan, tuetaan, kannustetaan vai autetaan, tehdäänkö puolesta. Kuntoutustyöntekijä tekee ja auttaa enemmän, kouluttaja säilyttää vastuuta enemmän valmennukseen osallistuvilla. Valmennukseen osallistuvilla on suurempi vastuu omasta prosessistaan kuin kuntoutujalla. Kuntoutustyöntekijän roolissa tukeminen on suuremmassa roolissa. Vaikeasti työllistyville ja ikääntyneille sekä niille, joilla on jo tullessa työkunnon, toiminta- tai työkyvyn kanssa problematiikkaa, nousi kuntoutustyöntekijän rooli selvemmin esiin.

Myös oman ammattitaustan rooli yksilöohjauksessa joutui tarkasteluun. Yksilölliset oman ohjaajan tapaamiset (psykologi, sosiaalityöntekijä ja työfysioterapeutti) keskittyivät enemmän työllistymiseen liittyvään problematiikkaan ja siksi oma ammattitausta jäi väkisin pienempään rooliin. Ryhmäkeskusteluissa ja koko valmennuksessa omalla ammattitaustalla oli suurempi merkitys ja moniammatillinen työskentely nähtiin välttämättömänä valmennuksen toteutukselle.

Työryhmän kommenttien perusteella koko työryhmä on ottanut kouluttajan roolin hyvin haltuun. TyöKuntoValmennuksen yhteistyötahoille järjestetyn seminaarin, Työstä työhön – mielekäs työura, järjestämiseen myönteinen suhtautuminen ja innokkuus olivat osoitus koulutusmyönteisyydestä ja halukkuudesta toimia myös kouluttajana.

8 POHDINTA

Tässä pohdinnassa tarkastelen aluksi valmennukseen osallistuneita. Pohdinnassa ensimmäiseksi tarkastelen ja tulkitson tuloksia tutkimuskysymyksittäin, toiseksi pohdin opinnäytetyön prosessia, omaa kehittämistyön ohjaamistani, opinnäytetyön menetel-

miä ja luotettavuutta sekä omaa oppimistani prosessin aikana. Kolmanneksi nostan esiin tulosten hyödyntämismahdollisuudet ja jatkokehittämisideoita.

8.1 Tulosten tarkastelua

Tutkimukseen osallistuneista naisia oli 79 ja miehiä 66, mikä oli yllättävää, kun ennen TyöKuntoValmennus -kurssien aloittamista oli Savonlinnan seudulla ollut suuria irtisanomisia teollisuuden miesvaltaisilla aloilla. Toisena järjestetyllä kurssilla oli 12 osallistujasta 8 miestä. Valmennukseen valittiin henkilöitä, joilla työttömyysaika oli ollut alle vuosi, mieluiten alle puoli vuotta. Oikea-aikaiseksi valmennuksen ajankohdan koki 106 osallistujaa 109 osallistujasta. Voi kai sanoa, että oikea-aikaisuus toteutui kursseilla. Näytti siltä, että ne, joilla oli taustalla jo aiemmin työttömyysjaksoja, työllistyivät heikommin. Heillä on riski työttömyyden pitkittymiseen. Mukana oli kirjapaino- ja mainostoimistoalan työntyöntekijöitä, joiden työnsaanti mahdollisuudet heikentyvät koko alan työn vähenemisen seurauksena. Järvikosken ja Härkäpään (2011, 125 - 126) mukaan ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on löytää uusi, sopiva työ, kun entisiä ammatillisia valmiuksia vastaavaa työtä ei enää löydy.

Olisivatko tulokset olleet erilaiset, jos osallistujien valintavaiheessa olisi pitäyditty tiukasti hankehakemuksen kriteereissä ja kohdennettu valinta vain alle puolivuotta sitten työttömäksi jääneisiin, irtisanottuihin ja lomautettuihin? Pois olisivat jääneet pitempään työttömänä olleet, koulutuksen jälkeen työttömäksi jääneet, itse työsuhteen lopettaneet ja kausityöttömät sekä yrittäjät. Te-toimiston toiveesta alueelliseen tarpeeseen perustuen otettiin osallistujiksi myös tiukkaa valintakriteeriä väljemmin työttömäksi jääneitä.

Ely-keskuksen 28.8.2012 päivätyn tuoreen tiedotteen mukaan Etelä-Savossa on yli vuoden työttömänä olleiden määrä kasvanut noin 200:lla ja kaiken kaikkiaan työttömiä oli lähes 400 enemmän kuin vuosi sitten. Etelä-Savossa heinäkuun lopussa oli työttömyysaste 11,4 %, kasvua 5 % ja koko maassa 10,2 %, kasvua 3 % edellisvuodesta.(Ely-keskus 2012.) Yli vuoden työttömänä olleiden määrän kasvu vahvistaa käsitystä mahdollisimman varhaisten toimien välttämättömyydestä työttömyyskierteen katkaisemiseksi.

Te-toimiston yhteistyökumppanit toivat kyselyssä (elokuu 2012) esiin tarpeen nimenomaan heti työttömäksi jääneille suunnattujen interventioille. Myös tiedotteen mukaan nimenomaan pitkäaikaistyöttömyys on lisääntynyt. Etelä-Savossa tarvitaan siis toimia TyöKuntoValmennuksen kaltaisia toimia, jolla irtisanomistilanteeseen pyritään vaikuttamaan mahdollisimman pian työn menettämisen jälkeen ja saamaan ihmiset takaisin työhön.

TyökuntoValmennukseen osallistujista 45-54-vuotiaita oli 69 ja 55-64-vuotiaita 48 henkilöä ja alle 45-vuotiaita oli vain 27. Heponiemen mukaan (2010, 15 - 16) korkea ikä on yhteydessä työttömyyden negatiivisiin vaikutuksiin ja vähentää selviytymismahdollisuuksia. Osa pitkän työuran jo tehneistä ei omannut myöskään ammatillista koulutusta ja työllistyminen oli selvästi vaikeaa. Koulutuksiin lähteminen oli TyöKuntoValmennuksen aikana runsasta, mihin voi vaikuttaa voimaan tulleet työllistymistä edistävät toimet; aktivointiraha ja mahdollisuus opiskella työmarkkinatuen turvin. (Ahtela 2010).

Työkuntoon TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden käsityksissä asenne työhön, ammattitaito ja osaaminen sekä vireystila olivat ilmauksina työasenteita kuvaavina työkunnan rakennusaineina pääosin positiivisia. Valmennukseen osallistujien käsityksissä toistui työkunnan rakentuvan energisyydestä, innokkuudesta, oman työn arvostamisesta, keskittymiskyvystä ja halusta panostaa työhön. Ne ovat ilmauksia, jotka liitetään työn ilon - ja flown -käsitteisiin. Paasivaara (2009, 9) toteaa, että työ, joka sopii itselle ja vastaa omia kiinnostuksen kohteita tuottaa työniloa. Työn imulla tarkoitetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä, sinnikkyyttenä ja työhön panostamisen haluna. Omistautuminen on työn merkitykselliseksi kokemista ja ammattiylpeyttä ja uppoutuminen voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista. (Manka 2011, 142 – 143; Hakanen 2009, 13.) TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden käsitykset työkunnosta lähenevät siis sisällöllisesti työn ilon ja työn imun käsitteitä. Tulos oli ehkä yllättävä, varsinkin kun valmennukseen osallistuneet olivat joutuneet työttömäksi joko irtisanomisen, lomautuksen tai määräaikaisen työn loppumisen vuoksi vasta vähän aikaa sitten.

Tuloksissa työkunto näyttäytyi hyvin laaja-alaisena, positiivisesta näkökulmasta tarkasteltuna ja ei medikalisoituneena. Työkyky- käsitteeseen yleensä liitetään pitkälti

lääketieteellinen ja terveyteen sekä sairauksiin tai työkyvyttömyyteen liittyvä hieman negatiivinen sävy kuten Mäkitalo (2006, 172 - 174) sanoo.

Ilmarisen (2006) työkykytalomallin kaikki elementit tulivat myös tässä tutkimuksessa esiin työkykytalomallin rakennusaineina. Painotuksissa oli pientä eroa. Perusta toimintakyky ja terveys ovat talomallissa alimpana kerroksena ja samoin peruspilareiksi TyöKuntoValmennuksessa nousivat fyysinen kunto ja terveys sekä psyykkinen hyvinvointi. Toinen ja kolmas kerros ovat työkyvyn talomallissa neljättä kerrosta, työtä ja työoloja, pienemmässä painoarvossa. Tässä tutkimuksessa toinen ja kolmas kerros painoutuivat. Työhön liittyvät asenteet sekä ammattitaito ja osaaminen olivat se ”painava” kerros. Tämä on mielestäni ymmärrettävää, koska silloin, kun työtä ei ole, painottuvat väkisin edelliset. Valmennukseen osallistuvat toivat esiin näkemyksen että työkyky vaihtelee elämäntilanteen mukaan. Myös Ilmarinen (2006) korostaa työkykyyn ja työkykyyn vaikuttavien asioiden muuttuvan iän myötä ja työn vaatimusten muuttuessa. Härkäpään (2001, 203 - 204) mukaan työkykyisyys nähdään myös holistisen käsityksen mukaan ajan myötä muuttuvana.

Työkyvyn ja terveyden yhteneväisyys tuli selvästi esiin valmennukseen osallistuvien sekä työryhmän että käsityksissä (taulukko2). Myös pientä vivahde-eroa ilmeni kuvauksissa: Terveys tukee työkykyä (osallistujat) ja Terveys liittyy enempi työkykyyn (työryhmä). Osallistujille käsitteet eivät varmaan ole puheessa yhtä merkityksellisiä kuin työryhmälle, joten varmasti tästä ei voi eroa päätellä. Joka tapauksessa työllä todettiin olevan terveyttä edistävä vaikutus.

Yhtenä syynä työn terveyttä edistävään vaikutukseen valmennukseen osallistujat toivat esiin työn säännöllisyyttä ylläpitävän vaikutuksen. Elämäntavat ja arkirytmi pitivät työssä oloaikana kiinni terveellisemmässä ruokailurytmissä ja säännöllisemmässä liikunnan harrastamisessa. Valmennukseen osallistujista yksi toi esiin työttömyysajan eräänlaisena inventaariona ja investointina itsen, omaan hyvinvointiin ja ammattitaitoon. Kiireisessä työelämässä ollessa ei välttämättä jaksa ja ehdi huolehtia itsestä riittävästi. Myös Viitala (2009) toteaa, että liiallisella työmäärällä uuvutetuilla työntekijöillä ei riitä voimavaroja kuin rutiineihin.

Poikkeava käyttäytyminen työssä, poissaolot ja alkoholin tai päihteiden käyttö nousivat valmennukseen osallistuneiden mielestä hälytysmerkeiksi, joihin pitää puuttua

välittömästi. Myös Caven-Suomisen (2005) mukaan tarvitaan aktiivista puuttumista silloin kun työntekijän käyttäytymisessä havaitaan muutos entiseen, työntekijän työn tulokset ja laatu heikkenevät tai kun muut työntekijät ovat huolestuneita työntekijästä tai valittavat hänestä. Toimenpiteet ovat tarpeen myös silloin kun työntekijällä on päihteiden käyttöä tai vaikeuksia sitoutua työhönsä, on tarkkaavaisuus ja keskittymisongelmia, työkyky laskee, hänelle on ristiriitoja työkavereiden kanssa, työn sujuvuus ja tehokkuus työpaikalla häiriintyy ja esiintyy häirintää muita kohtaan. (Caven-Suominen 2005, 16.)

Yhteiskehittelyn kokivat niin osallistujat, työryhmän jäsenet kuin yhteistyötahotkin uudeksi ja innostavaksi tavaksi toimia. Mahdollisuutta päästä mukaan kehittämiseen pidettiin tärkeänä. Työryhmän mielestä päästiin ammattirajoja ylittävään yhteistyöhön. Yhteiskehittely koettiin virkistävänä ja oma työ rikastui. (Taulukko 3.) Yhteiskehittelyssä valmennukseen osallistujat toivat pitkälti esiin sen, mitkä kaikki asiat kuuluvat ja ovat heidän mielestään tärkeitä. Luottamus ammattihenkilöiden asiantuntemukseen oli vahva, uusia ehdotuksia sisältöihin ei juuri tullut. Tyytyväisyys ja kiittolisuus ylipäättään siihen, että heihin kohdistetaan kokonaisvaltainen interventio, varmasti vaikutti tähän myös.

TyöKuntoValmennuksen aikana yhteistyö työvoimahallinnon kanssa osoittautui molempia osapuolia avartavaksi ja antoisaksi kokemukseksi. Yhteistyö välittyi yhteistyötahojen (kuntoutuskeskus ja Te-toimisto) lisäksi välijakson asiakastapaamisissa asiakaisiin. Valmennukseen osallistuvat olivat Te-toimistossa avoimempia ja kertoivat omaa tilannettaan laajemmin. Tämä oli Te-toimiston neuvojen mielestä tervetullutta. He kokivat voivansa ottaa asiakkaan paremmin huomioon.

Osaaminen ja ammattitaito puhuttivat paljon valmennuksen aikana osallistujia. Sekä työkunnon osa-alueena, valmennuksen sisällöissä niitä pidettiin keskeisinä. Ensimmäisen jakson Osaaminen ja kiinnostukset –tehtävä koettiin vahvistavana. Toisten tarinoiden ja kertomuksien kuuleminen vahvisti ja antoi uskoa myös omien vahvuuksien löytämiseen. Työelämässä tarvitaan (Viitalan 2009) hyvin monenlaisia taitoja, jotka eivät kehity vain koulutuksilla. Työelämän vaatimuksena on jatkuva itsensä kehittämisen vaatimus, on pidettävä ammattitaidosta huolta ja on oltava sosiaalisia taitoja sekä paineensietokykyä. Valmennukseen osallistujien oivalluksena yhteiskehittelys-

sä tuli esiin, valmennuksen sisältöjen ja toimintamallin valmentavan heitä tiivistähtseen työelämään.

Valmennukseen osallistujat korostivat paljon hyvinvointiin ja terveyteen liittyvien osioiden osuutta valmennuksessa perustana työkunnolle. Tutkimusten mukaan työ edistää terveyttä, hyvä työkyky lisää hyvinvointia ja tukee työllistymistä. Sinervon (2010, 5 - 14) mukaan terveydentilan heikkeneminen ja puutteet työkyvyssä ovat usein este työllistymiselle. On siis varmasti hyvinkin perusteltua, että työttömäksi jääneet terveydestään ja hyvinvoinnista huolehtimista keskeisenä myös tässä valmennuksessa. Mieluista oli huomata, että työnhakuvalmennus myös koettiin tärkeäksi. Kuntoutuksen ja koulutuksen osuuksien keskinäisillä suhteilla ei ollut valmennukseen osallistuvilla niin suurta merkitystä. Tärkeämpää oli kokonaisuus. (Taulukko 4.)

Myös Kainuulainen työkunto -projektissa tavoitteena oli yhteistyömuotojen kehittäminen työvoiman palvelukeskuksen ja julkisen palvelujärjestelmän, (sosiaali- ja terveyshuolto) yhteistyön kehittäminen. Projektissa tuloksena oli yksilöllinen työ- ja terveyskuntoselvitys, joka moniammatillisen työryhmän (lääkäri, terveyden hoitaja, terveyskunnan suunnittelija ja työvoimapalvelukeskuksen edustaja). Tietoa voitiin hyödyntää asiakkaan jatkoselvittelyissä. Kohteena olivat pitkäaikaistyöttömät. Hankkeessa kehitettiin mallia asiakkaan kokonaisvaltaiseen työ- ja terveyskunnan huomioimiseen asiakaspalveluprosessissa. (Hyttinen ym. 2008.) Kainuun hankkeen kohdejoukko oli pitkäaikaistyöttömät ja TyöKuntoValmennuksessa vasta irtisanotut. Molemmissa pyrittiin tuomaan perinteistä laajempaa kuvaa asiakkaasta työvoimahallinnon palveluun. Tietosuoja on tässä varmasti yksi yhteistyötä hankaloittava asia.

8.2 Opinnäytetyön prosessi

Kehittämistyö tapahtui kahden vuoden aikana kehittämishankkeen ja pilottikurssin aikana ja rinnalla. Opinnäytetyön kannalta haasteelliseksi muodostui hanketyön tarjoamat lukemattomat mahdollisuudet. Tutkittavaa ja kiinnostuksen kohteita olisi hanketyöskentely tarjonnut rajattomasti. Aineiston suuri määrä ja mahdollisuudet teki aluksi vaikeutta tutkimuskysymysten asetteluun ja rajaamiseen. Aineistojen systemaattinen keruu koko hankkeen ja pilottikurssien alusta asti helpotti lopulta tutkimuskysymysten rajaamisessa.

Vaati jämäkkää otetta ohjata yhteiskehittelyä niin pitkällä aikajänteellä, varsinkin kun innostava ja innostunut työryhmä uppoutui usein, ”syviin vesiin”, hyvin erilaisiin teemoihin ja sisältöihin. Toisaalta en työurani aikana ole koskaan aikaisemmin päässyt työskentelemään yhtä paneutuvan ja kehittämismyönteisen ja innostuneen tiimin kanssa. Yhteiskehittelyssä päästiin rajoja ylittävään yhteistyöhön ja keskusteluissa dialogiin. Viitalan (2008, 135 - 187) mukaan yhdessä toimiminen tuottaa syvällistä ymmärrystä, ryhmä oppii yhdessä, mikä edellyttää hyvää ilmapiiriä. Oppimisen tärkeä edellytys on juuri dialogi, kokemuksellinen vastavuoroisuus muiden kanssa.

Opinnoista saamiani oppeja ja valmiuksia kehittämisestä sekä johtamisesta pystyin hyödyntämään hyvin johtaessani TyöKuntoValmennus kehittämishanketta ja tähän opinnäytetyöhön liittyvää yhteiskehittelyä. Projektipäällikkönä TyöKuntoValmennushankkeessa, pilottikursseilla kouluttajana sekä samalla opinnäytetyön kehittämistä ohjaavana monet yhtäaikaiset roolit vaativat johtamistaitoja ja suunnitelmallisuutta. Hanketyön ja organisaation muun toiminnan yhteensovittaminen toi omat haasteensa johtamiseen. Moniammatillisella työryhmällä oli koko kehittämistyön ajan samanaikaisesti hoidettava myös kuntoutustyönsä. Kuntoutuskursseja sekä TyöKuntoValmennus – kurssia oli yhtä aikaa, eikä kehittämiselle tahtonut aina riittää energiaa ja aika-resurssia. Tulosten perusteella (onnistumisanalyysi) työryhmä oli kuitenkin loppujen lopuksi kokenut kuntoutustyön ja TyöKuntoValmennuksen kehittämistyön tukeneen toisiaan. Sekä kuntoutustyössä että TyöKuntoValmennuksessa on molemmissa kyse työhön, työkykyyn ja hyvinvointiin liittyvistä asioista. Paasivaaran ym. (2011, 26 - 29) mukaan projekteilla tulee olla suhde työyhteisön perustehtävään, projektit tulee nähdä kiinteänä osana työyhteisöä ja sen kehittämistä sekä projektien organisoimisessa on pyrittävä järjestämään käytettävissä olevat voimavarat tuottamaan parhaan mahdollisen tuloksen. Paasivaaran ym. mukaan parhaimmillaan kehittäminen lisää osallistujensa osaamista ja kokemusta ja muuttaa totuttuja tapoja toimia, luo uutta toimintakulttuuria ja edistää uusien toimintamallien käyttöön ottoa.

Tarkoitukseni oli alun perin ottaa opinnäytetyöhön ja itselleni opiksi uusi menetelmä, eläytymismenetelmä, tulevaisuuden muistelu. Sitä pääsinkin harjoittelemaan hankkeen pilottikurssien aikana. Menetelmää käytettiin osalla kursseista tavoitteenasettamisen tukena, mutta menetelmä tuotti kovin vähän aineistoa ja päädyin jättämään menetelmällä kerätyn aineiston tästä opinnäytetyöstä pois. Toinen tutkimusmenetelmien hallintaan liittyvä kokemus oli tutkimuspöytäkirjan ”löytäminen” omista

aineistoista. Oli innostava kokemus huomata, kuinka paljon havaintoja olin kerännyt matkan varrella eri kehittämistilaisuuksista, opiskelupäivistä ja opinnäytetyön seminaarityöskentelyistä ja ohjauskeskusteluista. Nämä tutkimuspöytäkirjalöydöt ja keskustelut kollegan kanssa ohjasivat työskentelyäni matkan varrella.

Tutkimuksen **luotettavuutta** arvioitaessa voi miettiä ryhmähaastatteluina käytettyjen ryhmäkeskustelujen antaman kuvan objektiivisuutta. Kysymyksenasettelulla, joka lähtee tutkijan aloitteesta, voi olla vaikutusta siihen, kuinka haastateltavat asian ymmärtävät. Näkökulma on tutkijan ja vaikutusta voi olla myös sillä, että haastattelu tehdään kuntoutuskeskuksessa. Ryhmäkeskustelujen teemoilla, etukäteen asetetuilla kysymyksillä pyrittiin lisäämään luotettavuutta. Hirsjärven (2005, 196) mukaan haastattelu on tilanne- ja kontekstisidonnaista, joten tuloksien yleistämistä ei voi liioitella. Etuna haastattelussa oli kaikkien saaminen mukaan, kun haastatteluna toimiva ryhmätilanne kuului ohjelmaan ja kaikki olivat mukana.

Informaation paljous tosin voi myös osaltaan vaikeuttaa tulosten yhteenvetoa, tulkin-
taa ja sitä kautta vaikuttaa luotettavuuteen. Myös aika, milloin tuloksia aloittaa työ-
tämään, on tärkeää. Hirsjärven (2005, 212) mukaan aineiston työstäminen on aloitet-
tava heti, kun se vielä inspiroi tutkijaa. TyöKuntoValmennus -kursseja oli viisitoista
kahden vuoden aikana. Ehkä olisi ollut hyvä työstää aineistoa jo aikaisemmin, mutta
päätin odottaa kaikkien kurssien aineiston kasaan. Kylläntyminen aineistossa tuli jo
noin kahdeksannen kurssin kohdalla, joten työstämisen olisin voinut hyvin aloittaa jo
aikaisemmin. Opinnäytetyöhön tarkastelun kohteeksi olisin voinut nostaa monta muu-
takin mielenkiintoista näkökulmaa. Onnekseni saan jatkaa hankkeen loppuraportin
työstämisen yhteydessä kertyneiden aineistojen analysointia.

8.3 Tulosten hyödyntäminen ja jatkokehittämisideoita

Opinnäytetyössä kerättyjä TyöKuntoValmennukseen osallistuneiden käsityksiä työ-
kunnosta ja kokemuksia yhteiskehittelystä (osallistujat, työryhmä ja Te-toimisto) hyö-
dynnetään TyöKuntoValmennus- hankkeen loppuraportissa. Hankkeen aikana on ke-
hitetty valmennusmalli, jonka käsikirjaan sekä työkirjoihin tuloksia hyödynnetään.
Tulokset antavat tietoa työnsä menettäneiden näkemyksistä ja kokemuksista sekä toi-
veista juuri irtisanottuihin kohdennettavien interventioiden sisällöistä.

Tuloksia voi hyödyntää Te-toimiston asiakastapaamisissa, työttömiin kohdistuvissa palveluissa. Työvoimahallinnon muutosturvan piiriin kuuluville asiakkaille kerrotta-
vaan informaatioon ja muutosturvan parissa työskenteleville muutosturva-asian-
tuntijoille irtisanottujen tarpeet voisivat tuoda lisänäkökulmaa. Myös työvoimakoulu-
tuksen tilaajille sekä tuottajille tuloksista ja tiedoista on varmasti hyötyä suunniteltaes-
sa ja toteutettaessa uusia palveluja.

Kuntoutuslaitoksen ja työvoimahallinnon yhteistyö on jatkossakin tärkeää kehitettäes-
sä uusia palveluja. Rajoja ylittävä yhteistyö työvoimahallinnon työntekijöiden ja kun-
toutuksen moniammatillisen työryhmän kesken osoittautui tässä hankkeessa toimivak-
si ja sen toivottiin jatkuvan. Eri aloilta yhdessä asiakkaan tilanteeseen vastaaminen
avarsi molempien toimijatahojen näkemyksiä ja yhteiskehittelyssä päästiin rajoja ylit-
tävään yhteistyöhön. Toivottavasti näin on myös jatkossa.

Kuntoutuskeskuksen näkökulmasta tuloksia voidaan hyödyntää uusien työikäisten
työuran erilaisiin siirtymiin, työurapalveluiden, kehittämisessä ja tuotteistamisessa.
Juuri irtisanottuihin kohdennetut palvelut tulevat olemaan yksi palvelu työurapalve-
luissa. Jatkossa olisi mielenkiintoista paneutua juuri niiden irtisanottujen kokemuksiin,
jotka työllistyivät tämän hankkeen aikana. Olisi kiinnostavaa tietää, mitkä tekijät vai-
kuttavat onnistuneeseen työllistymiseen. Niistä kokemuksista kerätystä tiedosta voisi
olla hyötyä kehitettäessä uusia palveluita ja ehkäistäessä työttömyyden kehittymistä
pitkäaikaistyöttömyydeksi.

Opinnäytetyön parissa työskentely nosti mielenkiintoiseksi ja mahdolliseksi jatkotut-
kimuskohteeksi osallistujan aktivoitumisen ja siihen mahdollisesti liittyvän ohjausta-
van. Ongelmien tutkimisen sijasta olisi tarpeellista tutkia onnistumisia ja hyödyntää
tutkimuksista saatuja hyviä kokemuksia muille. Yhteistyön jatkaminen myös työvoi-
mahallinnon kanssa olisi edelleen kiinnostavaa ja tarpeellista. On tärkeää saada työt-
tömäksi joutuneet takaisin työhön, työstä työhön ja työkuuntoon.

LÄHTEET

Aalto, Anna-Mari, Aro, Arja ja Teperi, Juha 1999. RAND-36 Terveyteen liittyvän elämänlaadun mittarina - Mittarin luotettavuus ja suomalaiset väestöarvot. STAKES, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 101. Helsinki. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80461/URN_ISBN_978-952-245-566-6.pdf?sequence=1.

Ahtela, Jukka 2010. Työhön osallistumisen edistäminen: työelämäryhmän ehdotukset Työttömyydestä työhön osallistumiseen Seminaariraportti. Terveyden edistämisyhdistys ry ja Työterveyslaitos. Helsinki

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Arffman, Sirpa 2009. Työkunto luo tuottavuutta taantumassakin. TeollisuusNyt -lehti. 2/2009. <http://www.teollisuusnyt.fi/fi/artikkelit/ty%C3%B6kunto-luo-tuottavuutta-taantumassakin>. Luettu 1.8.2012.

Caven-Suominen, Sini 2005. Aktiivinen aikainen puuttuminen - tavoitteena pitkäaikaisterveys. Opas henkilöstön kehittäjille, esimiehille ja työterveyshuolloille. Kuntatyö kunnossa. Keva. Verkkojulkaisu.

Ely-keskus 2012. Tiedote 28.8.2012. Etelä-Savon Ely-keskus. www.ely-keskus.fi.

Engeström, Yrjö 2002. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Engeström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Eskola, Jari ja Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Eteläpelto, Anneli ja Tynjälä, Päivi (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY.

Hakanen, Jari 2002. Työuupumuksesta työnimuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työterveyslaitos: Työyhteisöt ja -organisaatiot –osaamiskeskus. Työsuojelurahasto.

Hankesuunnitelma 2010. Työkuntovalmennus- ja työllistymismallin kehittämis- ja pilotointihanke TyöKuntoValmennus. Hankesuunnitelma. Punkaharju: Kruunupuisto Oy.

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2001. Dialogi – avain innovatiivisuuteen. Juva: WSOY.

Heikkinen, Hannu. L.T., Huttunen, Rauno ja Moilanen, Pentti 1999.(toim.) . Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa ja Syrjälä, Leena 2007.(toim.). Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 2007.

Helakorpi, Satu, Holstila, Anna-Leena, Virtanen, Suvi ja Uutela, Antti 2012. Suomalaisen aikuisväestön terveystietäytyminen ja terveys, kevät 2011. Health Behaviour and Health among the Finnish Adult Population, Spring 2011. Terveystiedon ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-566-6>. Päivitetty 28.8.2012. Luettu 18.8.2012.

Heponiemi, Tarja, Wahlström, Mikael, Elovainio, Marko, Sinervo, Timo, Aalto, Anna-Mari ja Keskimäki, Ilmo 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ - ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 14/2008. Edita publishing Oy. Verkkojulkaisu.

Heponiemi, Tarja. 2010. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työttömyydestä työhön osallistumiseen Seminaariraportti. Terveystiedon edistämisyhdistys ry ja Työterveyslaitos. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes Pirkko ja Sajavaara, Paula 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy.

Hyttinen, Tuija, Karjalainen, Mirva, Karppinen, Hannele, Sassi, Tuula, Silvennoinen Kari ja Tahvanainen, Raija 2008. Kainuulainen työkuunto. Kainuun maakunta - kuntayhtymä. Sosiaali- ja terveystoimiala. ESR-hanke. http://www.kainuu.fi/UserFiles/kainuulainen_tyokunto/File/Kainuulainen_tyokunto_1_oppuraportti_1533414847.pdf . Päivitetty 6.3.2008. Luettu 15.9.2011.

Härkäpää, Kristiina 2001. Moniulotteinen työkyky. Teoksessa Kukkonen, Ritva, Hanhinen, Helena, Ketola, Ritva, Luopajarvi, Tuulikki, Noronen Leena ja Helminen Päivi. 2001. Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.

Ilmarinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveystoimiala. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Järvikoski, Aila ja Härkäpää, Kristiina 2005. Kuntoutuksen perusteet. Werner Södersström Osakeyhtiö. 1.-2.painos. Helsinki.

Järvikoski, Aila ja Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy

Järvikoski, Aila, Lindh, Jari ja Suikkanen, Asko 2011. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Tampere: Juvenes Print.

Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa ja Spangar, Timo 2008. Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. SaTu-

hankkeen loppuraportti. Työraportteja 80/2008 Working Papers. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden instituutti. Työelämän tutkimuskeskus. Pdf-dokumentti. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65677/978-951-44-7576-4.pdf?sequence=1>. Päivitetty 19.2.2009. Luettu 17.8.2012.

Kaakinen, Juha, Nieminen, Jarmo, Pitkänen, Sari ja Rissanen, Pekka 2008. Evaluaatio yhteistyön, työvälineiden ja toimintakonseptin kehittämisestä. Teoksessa Työ, työ ja työ. Mäkitalo, Jorma ja Paso, Eija. 2008. Kalevaprint Oy.

Kasvio, Antti 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, Antti ja Tjäder, Johanna. 2007. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kasvio, Antti ja Räikkönen, Timo 2010. Kohti kestävää työelämää. Työterveyslaitos. Helsinki. Multiprint. Verkkojulkaisu. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kohti_kestavaa_tyoelamaa.pdf. päivitetty 7.6.2010. Luettu 13.6.2012.

Kinnunen, Ulla ja Hätinen, Marja 2005. Hyvinvointi työssä, työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Julkaisuja 2002:6. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. Vastapaino. Tampere.

Kuuskoski, Eeva 2010. Työttömyydestä työhön osallistumiseen. Työttömyydestä työhön osallistumiseen Seminaariraportti. Terveiden edistämisyhdistys ry ja Työterveyslaitos. Helsinki.

Kyngäs, Helvi ja Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede vol 11, no 1/99. 3 - 11.

Lindh, Jari & Suikkanen, Asko 2008. Ammatillinen kuntoutus pysyvässä muutoksessa. Kuntoutus 1, 59 - 63.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Matikainen, Esko 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus. Teoksessa Matikainen, Esko, Aro, Timo, Kalimo, Raija, Ilmarinen, Juhani ja Torstila, Ilkka (toim.) 1995. Hyvä Työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki: Painotalo Miktor.

Matinvesi, Seppo 2010. Prosessin ajoittamisen ongelmat kuntoutuksessa. ICF-tulkintaa. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopistokustannus.

Metsämuuronen, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 2. tarkistettu painos. Viro.

Mäkipeska, Marja ja Niemelä, Terttu 2005. Haasteena Luottamus. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Prima Oy

Mäkitalo, Jorma. 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa Antti-Poika, Mari, Martimo, Kari-Pekka ja Husman, Kaj. (toim.). Työterveyshuolto. 2. uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mäkitalo, Jorma 2008. Työelämän muutos väärinymmärretty tosiasia? Teoksessa Työ, työ ja työ. Mäkitalo, Jorma ja Paso, Eija. 2008. Kalevaprint Oy

Mäkitalo, Jorma 2010. Työn muutos ja hyvinvointi. Työn muutos, terveys ja hyvinvointi. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka, Antti-Poika, Mari ja Uitti, Jukka (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Työterveyslaitos. Kustannus Oy Duodecim Helsinki: WS BookWell Oy Porvoo.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Tammi. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Paasivaara, Leena, Suhonen, Marjo ja Virtanen, Petri 2011. Projektijohtaminen työhyvinvointipalveluissa. Tietosanoma. Helsinki. Painopaikka: Tallinna.

Pojjula, Soili 2009. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. 2. taskukirjapainos. Kirjapaja. Helsinki. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy

Pojjula, Soili ja Ahonen, Riitta 2007. Irtisanotut, menetys, muutos ja selviytyminen. Kirjapaja. Helsinki. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Saarelma-Thiel, Tiina 2009. Eteenpäin kriisistä. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Saikk, Peppi 2009. Terveyspalvelu työllistymisen tukena. Pitkäaikaistyöttömien terveystarkastukset ja palvelut siirtymätyömarkkinoilla. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino.

Simola, Tiina 2010. Katsaus kompetenssikartoituksiin Euroopassa. Muistio Työ- ja elinkeinoministeriön Kehittämisyksikö. 15.7.2010.

Sinervo, Leini 2009. Pitkäaikaistyöttömien terveyshanke. Kehittämisvaiheen loppuraportti ja paikalliset toimintamallit. Helsinki: Yliopistopaino.

Sihto, Matti 2010. Tutkimus elämäntilanteesta ja työllistymisestä. Työpoliittinen aikakauskirja. Katsauksia ja keskusteluja 2/2010, 77 - 80.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työympäristön ja hyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. STM:n julkaisuja 2011:13. Paino: Juvenes Print. Tampereen yliopistopaino.

Turku, Riikka 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Työkuntoon ESR- projektin loppuraportti 2008. Päijät-Hämeen koulutuskonserni/Tuoterengas/Päijät-Hämeen työkliniikka.
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=S10641>. Luettu 6.6.2012.

Työolobarometri lokakuu 2011.
http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf.
 päivitys 15.5.2012. Luettu 4.6.2012.

Työsuojelusanasto 2006. Sanastokeskus TSK ry. Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Työvoimakoulutuksen yleiset ohjeet 2010.

Vastamäki, Jaana 2009. Sense of Coherence and Unemployment. Koherenssin tunne ja työttömyys. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologia. Väitös. Kuopion yliopisto ja Erlangen-Nürnbergin yliopisto.

Veijola, Arja 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – Lasten ja kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Oulun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Väitös. Oulu: University Press.

Venäläinen, Jaana 2010. Pitkäaikaistyöttömien kokemuksia ja ajatuksia terveydestä ja terveyspalveluista ” Semmonen Kiminkinen pitäs saaha”. Mikkelin ammattikorkeakoulu. B: Artikkeleita, opinnäytetöitä, tiedotteita 158.

Viitala, Riitta 2008. Johda osaamista. Keuruu: Otava

Viitala, Riitta 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Virkkunen, Jaakko, Engeström, Yrjö, Pihlaja, Juha ja Helle, Merja 1999. Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Vuori, Jukka 2010. Terveenä työttömyydestä. Työttömyydestä työhön osallistumiseen Seminaariraportti. Terveiden edistämisyhdistys ry ja Työterveyslaitos. Helsinki.

Vuori, Jukka, Toppinen-Tanner, Salla, Pylkkönen, Mia, Mutanen, Pertti, Ristolainen Heidi, Larvi, Tommy ja Nykänen, Mikko 2009. Työuran uurtaja – ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ylisassi, Hilka 2009. Kehittävän kuntoutuksen mahdollisuudet. Tutkimus Aslak-kuntoutuksen työkytkennän ja asiakkuuden rakentumisesta. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 226. Helsinki: yliopistopaino. Pdf-julkaisu.



TYÖKUNTO

Ryhmä:

1. Mistä tekijöistä mielestäsi rakentuu *työkunto*?
2. Mistä havaitset itsessäsi, mistä tiedät, että olet *työkunnossa*?
3. Mistä havaitset toisessa, että hän on *työkunnossa*?
4. Työkunto ei ole itsestäänselvyys, se vaatii ... Olet ollut työssä – mitä silloin teit pitääksesi *työkuntoa* yllä?
5. Miten *terveys ja työkunto* liittyvät toisiinsa? Voiko olla ei-terve ja silti *työkuntoinen*?
6. Voit olla tyytyväinen *työkuntoosi* ja siihen, miten pidät sitä yllä.
Jos olisi tarvetta muuttaa tai lisätä jotain, mitä se olisi?
7. Miten vastuu *työkunnosta* jakautuu? Onko yksilö yksin vastuussa omasta työkunnostaan?

Sisällön analyysi: Työkunto

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus
Työkunto	Asenne työhön	Työkäyttäytyminen	töissä säännöllisesti hoitaa työnsä työn jälki työ tulee tehtyä keskittyneisyys ei menetä pinnaa yhteistyö sujuu tervehtii
		Suhde työhön	innostuu työstä työ mieluisaa kiinnostus työhön motivaatio työhön arvostaa työtään työnteko maittaa halu työhön ei narise
	Ammattitaito ja osaaminen	Ammattitaito	seuraa aikaa (ammatilliset asiat) ammattitaito vastaa työtehtä- viä on koulutusta on kokemusta
		Osaaminen	halu oppia halu kehittyä halu kehittää seuraa aikaa osaa rajata työtä osaaminen ajantasalla
	Fyysinen kunto ja terveys	Fyysinen kunto	kunto fyysinen kunto syke sopiva peruskunto jaksaa liikkua
		Terveys	ei sairauksia terveet jäsenet toimivat jäsenet kivut hallinnassa terve olemus ei kipuja
	Vireystila		keskittyneisyys keskittymiskyky pirteä energinen virkeä aktiivisuus innostuneisuus ei uupunut

Sisällön analyysi: Työkunto

	Psyykkinen hyvinvointi	Mieliala	huumori tallessa virkeä jaksava mieliala ok ei ahdistaa stressi
		Henkinen hyvinvointi	elämäntilanne itsensä arvostaminen korvien väli elämänhallinta mielenterveys itsetunto henkinen tasapaino
	Sosiaaliset suhteet	Lähipiiri	läheisten hyvinvointi kotiasiat ystävät harrastukset
		Työyhteisö	työkaverit työilmapiiri työyhteisö suhteet työpaikalla
	Työ ja työolot	Työ	tasapainoinen aikataulu palkka työtehtävät työmäärä joustavuus
		Työolot	työpaikka työkalut työvälineet työergonomia
	Työn ja vapaa- ajan balanssi		vapaa-aika antaa voimia työn ja vapaa ajan erottami- nen on muutakin kuin työ työstä irtaantuminen
	Elämäntavat		uni, ravinto, liikunta rentous arkirytm vuorokausirytm